



ПОСТАНОВЛЕНИЕ
ГЛАВЫ МЕСТНОГО САМОУПРАВЛЕНИЯ ЯКОВЛЕВСКОГО РАЙОНА
БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

от « 22 » декабря 2006 г.

№ 672

г. Строитель,
ул. Ленина, 16

О внедрении новой системы оплаты труда
в общеобразовательных учреждениях
Яковлевского района Белгородской области
на основе нормативно-подушевого
финансирования

В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, в соответствии с постановлением правительства Белгородской области № 236-пп от 30 ноября 2006 года «Об утверждении Методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования», в целях установления особенностей оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, улучшения качества предоставления образовательных услуг, повышения материальной заинтересованности работников общеобразовательных учреждений в развитии творческой активности инициативы при реализации поставленных образовательных задач

п о с т а н о в л я ю:

1. Утвердить Методику формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Яковлевского района Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования (далее Методика, приложение № 1).

2. Управлению образования администрации Яковлевского района (Густомясова З.Д.):

- ввести в действие Методику, утвержденную в пункте 1 данного постановления, в качестве системы оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений (кроме малокомплектных школ и школ, имеющих в своем составе дошкольные группы) начиная с 1 января 2007 года;

- обеспечить осуществление в общеобразовательных учреждениях района предусмотренных трудовым законодательством мероприятий, связанных с изменением существующих условий трудовых договоров работников;

- до введения в действие системы оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений с использованием указанной Методики сохранить действующую систему оплаты труда работников

общеобразовательных учреждений.

3. Утвердить Положение о расчете заработной платы руководителей общеобразовательных учреждений Яковлевского района (приложение № 2).

4. Утвердить Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений Яковлевского района (приложение № 3)

5. Утвердить состав муниципальной комиссии по премированию директоров общеобразовательных учреждений Яковлевского района (приложение № 4).

6. Изменить с 1 января 2007 года редакцию трудового договора между учредителем и директорами общеобразовательных учреждений, вносящих с 1 января 2007 года Методику формирования фонда оплаты труда на основе нормативно - подушевого финансирования в разделе 4. «Оплата труда и социальные гарантии Руководителя»:

- в пункте 4.1. – в соответствии с Положением о расчете заработной платы руководителей общеобразовательных учреждений Яковлевского района;

- в пункте 4.2. – в соответствии с Положением о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений Яковлевского района

7. Оплату труда работников общеобразовательных учреждений по новой системе на основе нормативно-подушевого финансирования производить за счет и в пределах средств, предусмотренных в районном бюджете по отрасли «Образование» на 2007 год.

8. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на заместителя главы района по социально-культурному развитию Столярову З.А.

Глава района



И.Бойченко

В.И. 116
Л.О. О.О.

УТВЕРЖДЕНО
постановлением главы
Яковлевского района
от «29» декабря 2006г. № 6/2

Методика

формирования фонда оплаты труда в образовательных учреждениях Яковлевского района Белгородской области на основе нормативно - подушевого финансирования

Новая система оплаты труда разрабатывается для муниципальных образовательных учреждений Яковлевского района Белгородской области, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее - образовательные учреждения), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ, кроме малокомплектных школ и школ, имеющих дошкольные группы.

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», часть 2 статьи 26.14 Федерального закона № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

Новая система оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений устанавливается - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Белгородской области и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с расчетным подушевым нормативом, утвержденным законом Белгородской области «О нормативах расходов на реализацию основных общеобразовательных программ», количеством обучающихся и поправочным коэффициентом, и отражается в смете образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда (далее ФОТ) образовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N * K * D * Y, \text{ где}$$

N- норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

K- поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения, устанавливаемый законом Белгородской области;

D- доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта, определяемая органами местного самоуправления (не менее 95 процентов);

Y- количество учащихся в образовательном учреждении.

ФОТ для государственных образовательных учреждений, для которых не установлены нормы финансирования на одного обучающегося, устанавливается на основе расчетов управления образования и науки области на соответствующий год.

2. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений

Учредитель образовательного учреждения формирует централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений (например, в объеме до 5 процентов от ФОТ по муниципалитету) по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{ц}, \text{ где:}$$

ФОТ_{цст} - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

2.2. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с нормативным правовым актом органа местного самоуправления, в котором могут учитываться:

результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступени;

результаты аттестации и государственной аккредитации образовательного учреждения, соблюдение лицензионных условий;

физическое и психическое здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися образовательных учреждений;

количество обучающихся, отчисленных из образовательных учреждений до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях или организациях;

участие образовательных учреждений в районных (городских), областных и всероссийских олимпиадах, результативность участия.

3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

Фонд оплаты труда образовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_{\text{уч}} + \text{ФОТ}_{\text{др}}$$

где: ФОТ_{уч} - фонд оплаты труда учителей

ФОТ_{др} - фонд оплаты труда других работников общеобразовательного учреждения.

Фонд оплаты учителей и других работников общеобразовательных учреждений в процентном отношении соответственно составляет 65 процентов и 35 процентов. Для снижения рисков на адаптационный период рекомендуется осуществить выравнивание (сглаживания) по каждому образовательному учреждению в пределах 10 процентов от расходов.

Фонд оплаты труда других работников учреждения включает в себя: заработную плату административно-управленческого персонала, педагогического персонала (кроме учителей), учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

Фонд оплаты труда учителей образовательного учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б) и специальной части (ФОТ_{сп}).

$$\text{ФОТ}_{\text{уч}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{сп}}$$

Базовая часть фонда оплаты труда учителей обеспечивает гарантированную заработную плату, исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности, обучающихся в классах, и должна составлять не менее 70 процентов фонда оплаты труда учителей.

Специальная часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, состоит из гарантированных доплат и стимулирующей части.

В состав гарантированных доплат включаются:

- доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников (классное руководство, заведование учебными кабинетами и другие);
- прочие надбавки и доплаты.

Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатную численность учителей в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Оплата труда других работников образовательного учреждения производится на основании ныне действующей системы оплаты труда.

При сокращении фонда оплаты труда для административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала будет соответственно увеличиваться фонд оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс.

Тем самым закрепляется заинтересованность руководителя учреждения в обеспечении сбалансированного штатного расписания.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа» как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно по определенной в данной модельной методике формуле, в пределах объема вышеуказанной составляющей фонда оплаты труда.

Таким образом устанавливается пропорциональная зависимость гарантированной оплаты труда педагогического работника от объема его учебной нагрузки, то есть в случае уменьшения количества учебных часов в целом по образовательному учреждению стоимость 1 ученико-часа увеличивается.

Тем самым создаются условия для обеспечения в образовательных учреждениях оптимальной наполняемости классов и предотвращения необоснованного расширения учебных планов.

Стоимость бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{б}} \times 245}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 365}$$

где: Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

365 - количество дней в году;

245 - количество дней в учебном году;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

a₁ - количество обучающихся в первых классах;

a₂ - количество обучающихся во вторых классах;

a₃ - количество обучающихся в третьих классах;

...

a₁₁ - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v₁ - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v₂ - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v₃ - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v₁₁ - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальный объем учебной нагрузки не может

превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования и регионального компонента установленного законом Белгородской области.

5. Расчет окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

Оклад педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times U \times П \times K_{1,2,3...} \times A, \text{ где:}$$

O - оклад педагога, осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час);

В сельской местности стоимость бюджетной образовательной услуги увеличивается на $K=1,25$

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

П - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

$K_{1,2,3}$ - повышающие коэффициенты:

1 группа сложности: $K_1=1,15$ (русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 класс начальной школы);

2 группа сложности: $K_1=1,1$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 2-4 классы начальной школы, православная культура);

3 группа сложности: $K_1=1,05$ (право, экономика, технология),

4 группа сложности: $K_1=1,0$ (физвоспитание, ИЗО, музыка, ОБЖ).

$K_2=1,20$ - за работу в коррекционных классах, классах третьей ступени (кроме тех, классов которые делятся на группы;

$K_3=1,25$ - за деление классов на группы;

$K_4=1,15$ - за работу в лицейских и гимназических классах и классах с углубленным изучением отдельных предметов, коэффициент.

За работу по обучению на дому вести доплату по сложившемуся факту за 2006 год на адаптационный период.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию,

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию,

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию,

Высшая квалификационная категория может быть присвоена педагогу, опыт и результаты работы которого признаны педагогическим сообществом регионального и муниципального уровней.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

6.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:

- доплаты за наличие ученой степени, почетного звания «Заслуженный работник...», «Почетный работник...» в сфере образования, государственных наград и т.п.

6.1.1 Доплаты определяемые ежегодно:

- победителям и лауреатам регионального и областного конкурса «Учитель года»;

- за высокие показатели выпускников по результатам ЕГЭ;

- за подготовку учащихся-победителей и призеров конкурсов, олимпиад, соревнований (международных, всероссийских, областных).

За счет стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется социальная поддержка в форме:

единовременного вознаграждения педагогическим работникам по достижению пенсионного возраста, при прекращении ими трудовых отношений с общеобразовательным учреждением в размере 15000 рублей.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения управляющего совета.

Критериями для осуществления данных выплат, главным образом, являются качество обучения, показатели здоровья и воспитания учащихся.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в локальных правовых актах образовательного учреждения и (или) в коллективных договорах.

7. Расчет заработной платы руководителя образовательного учреждения

Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times K, \text{ где:}$$

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников данного

учреждения;

К – коэффициент по группам оплаты труда устанавливается учредителем образовательного учреждения.

Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения (контингент учащихся, количество работников, наличие компьютерных классов и т.д.).

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей образовательных учреждений учредителем может вводиться система рейтинговых баллов.

8. Порядок премирования

Поощрительные выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя образовательного учреждения.

Руководитель образовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения вопроса о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

С учетом движения учащихся в течении учебного года заработная плата учителя должна пересчитываться по состоянию на 1 сентября и 1 января.

Приложение № 2

УТВЕРЖДЕНО
постановлением главы
Яковлевского района
от « 23 » _____ декабря 2006г. № 672

ПОЛОЖЕНИЕ

о заработной плате руководителей общеобразовательных учреждений

I. Общие положения.

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-пп «ОБ утверждении методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования».

1.2. Зарботная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда.

1.3. Настоящее положение определяет порядок расчета заработной платы, отнесения к группам оплаты труда, определения повышающего коэффициента.

II. Порядок расчета заработной платы.

Расчет заработной платы руководителей общеобразовательных учреждений, перешедших на новую систему оплаты труда на основе нормативно-подушевого финансирования, производится по формуле:

$ЗП_r = ЗП_{пер} \times K$, где:

ЗП_r – заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗП_{пер} – средняя заработная плата педагогических работников данного учреждения;

K – коэффициент по группам оплаты труда.

III. Отнесение к группам оплаты труда.

3.1. Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количественных показателей образовательного учреждения.

3.2. Показатели оцениваются по бальной шкале в зависимости от наличия соответствующих условий (см. Таблица количественных (объемных) показателей).

Таблица количественных (объемных) показателей

№ п/п	Показатели	Условия	Кол-во баллов
1	2	3	4
1.	Количество обучающихся	Из расчета каждого обучающегося	0,3
2.	Количество работников в образовательном учреждении	За каждого работника Дополнительно за	1

		каждого работника, имеющего 1 кв. кат.	0,5
		Высшую кв. кат.	1
3.	Наличие групп продленного дня		До 20
4.	Наличие филиалов, структурных подразделений, интерната при образовательном учреждении, общежития санаторно-профилактических, образовательно-культурных, духовно – просветительских центров, детских садов, дошкольных групп, начальных школ, групп постоянного пребывания, УСП.	За каждое указанное структурное подразделение До 100 чел. От 100 до 200 чел. Свыше 200 чел.	До 20 До 30 До 50
5.	Наличие обучающихся с полным гособеспечением в образовательных учреждениях	Из расчета каждого дополнительно	0,2
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов		До 10
7.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивных площадок, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их степени использования)	За каждый вид	До 15
8.	Наличие собственного оборудования здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, медицинского персонала, столовой	За каждый вид	До 15
9.	Наличие ППЭ		До 20
10.	Работа в двух и более зданиях		До 30
11.	Наличие почтового ящика, сайта, локальной сети		До 30
12.	Наличие автотранспортных средств, с/машин, строительной и др. самоходной техники на балансе образовательного учреждения	За каждую единицу	До 3, но не более 20
13.	Наличие загородных объектов, находящихся на балансе образовательного учреждения (лагерей, баз отдыха, дач и др.), ЛТО		До 50
14.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного с/х учебного хозяйства, теплиц		До 50
15.	Наличие собственных: котельной, очистных и др. сооружений, жилых домов	За каждый вид	До 20
16.	Наличие читального зала (на 10 чел.), библиотек, их использование		От 5 до 10
17.	Наличие оборудованных учебных мастерских	За каждую	По 5, но не

			более 20
18.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся воспитанников со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития	За каждого воспитанника	1
19.	Особые условия труда в школе (отсутствие секретаря)		До 30
20.	Организация практики для студентов	За каждого	0,5
21.	Наличие школьных музеев		До 10
22.	Наличие лингафонного кабинета		До 10
23.	Проведение экспериментальной работы связи, с ВУЗами		До 50
24.	Наличие классов углубленного изучения предметов, профильных, кадетских	За каждый класс	10
25.	Работа школы во вторую смену		До 30
26.	Подвоз детей		До 20
27.	Наличие овощехранилищ, гаража	За каждый вид	До 15

IV. Определение повышающего коэффициента

Определение повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей образовательных учреждений производится исходя из следующих объемных показателей:

- До 400 баллов – 4 группа оплаты труда – коэффициент – 1,25;
- От 400 до 600 баллов – 3 группа оплаты труда – коэффициент – 1,5;
- От 600 до 800 баллов – 2 группа оплаты труда – коэффициент – 1,75;
- Свыше 800 баллов – 1 группа оплаты труда – коэффициент – 2,0.

УТВЕРЖДЕНО
постановлением главы
Яковлевского района
от «28» декабря 2006г. № 672

Положение

о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных школ Яковлевского района

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением правительства Белгородской области от 30 ноября 2006 года № 236-пз «Об утверждении методики формирования фонда оплаты труда в общеобразовательных учреждениях Белгородской области на основе нормативно-подушевого финансирования».

1.2. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей общеобразовательных учреждений в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.3. Премирование руководителей общеобразовательных учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного управлением образования района.

1.4. Настоящее положение определяет порядок, условия и механизм стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений.

2. Порядок стимулирования

2.1. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений осуществляется ежеквартально муниципальной комиссией по премированию руководителей общеобразовательных учреждений (далее Комиссия), обеспечивающей государственно-общественный характер управления образованием.

2.2. Состав Комиссии и ее полномочия утверждается постановлением главы местного самоуправления.

2.3. В состав Комиссии могут входить представители учредителя, муниципального органа управления образованием, СМИ, районной профсоюзной организации работников народного образования и науки, муниципальных органов законодательной и исполнительной власти, родителей и общественных организаций.

2.4. Руководители управления образования администрации района представляют в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности образовательных учреждений, являющихся основанием для премирования руководителей общеобразовательных учреждений района.

2.5. Руководители общеобразовательных учреждений имеют право присутствовать на заседании Комиссии и давать необходимые пояснения.

2.6. Комиссия принимает решение о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение считается принятым, если за него

проголосовали не менее 2/3 присутствующих членов. Решение Комиссии оформляется протоколом.

2.7. На основании протокола Комиссии управление образования администрации района издает приказ о премировании руководителя общеобразовательного учреждения.

2.8. За счет средств централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений возможно установление ежемесячных доплат компенсирующего характера руководителям за государственные и отраслевые награды, наличие ученой степени в размере, установленном постановлением правительства Белгородской области от 28.07.2006 № 155-пз.

2.9. Распределение стимулирующей части централизованного фонда оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений на основании:

- Ежеквартального рейтинга показателей успешности деятельности общеобразовательного учреждения (рейтинг формируется на основании показателей, определенных в п.3 настоящего Положения);
- В связи с профессиональным праздником (День учителя);
- В связи с юбилейными датами (50 лет и каждые последующие 10 лет);
- По достижении пенсионного возраста (55 лет – женщины, 60 лет – мужчины).

Примечание: при достижении мужчиной 60 лет выплата производится 1 раз в соответствии с пунктом «По достижении пенсионного возраста».

3. Условия стимулирования.

Максимальное количество – 500 баллов.

3.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении (**максимальное количество 100 баллов**):

- Выполнение всеобщего;
- Общий показатель успеваемости учащихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ) и других форм независимой оценки качества образования;
- Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом (по результатам независимой оценки);
- Наличие призов олимпиад, конкурсов, конференций муниципального, регионального и Российского уровней;
- Высокий уровень инновационной и экспериментальной деятельности (наличие призовых мест в конкурсах, конференциях и т.д.);
- Организация проведения семинаров, совещаний, мастер-классов по вопросам повышения качества образования;
- Реализация индивидуальных учебных планов в старшей школе, программ углубленного и профильного уровней;
- Создание условий и развитие кадетского движения;
- Создание условий и реализация программ профессионального обучения;
- Создание условий и реализация программ дошкольного образования;
- Отсутствие обучающихся, отчисленных из общеобразовательных учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях.

3.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (**максимальное количество 75 баллов**):

- Соответствие оборудования общеобразовательного учреждения рекомендуемому «Перечню учебного и компьютерного оборудования для оснащения общеобразовательных учреждений»;
- Соответствие всем требованиям Санитарных правил и норм;
- Обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);
- Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);
- Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охрана труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;
- Эстетические условия оформления школы, кабинетов;
- Благоустройство здания общеобразовательного учреждения и прилегающей к нему территории;
- Наличие и эффективное использование высокоскоростного симметричного доступа в сеть Интернет.

3.3. Кадровые ресурсы учреждения (**максимальное количество 75 баллов**):

- Укомплектованность педагогическими кадрами, имеющими соответствующую квалификацию, по каждому из предметов базисного учебного плана. Под соответствующей квалификацией понимается наличие педагогического образования (квалификации «учитель», «преподаватель») и соответствие полученной специальности по диплому преподаваемому предмету;
- Развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
- Стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов;
- Обеспечение своевременного повышения квалификации и переподготовки педагогических кадров, внедрение новых образовательных технологий.

3.4. Социальные критерии (**максимальное количество 50 баллов**):

- Организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;
- Снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие правонарушений и преступлений, совершенных обучающимися;
- Высокий уровень организации каникулярного отдыха обучающихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;
- Занятость обучающихся во внеурочное время.

3.5. Эффективность управленческой деятельности (**максимальное количество 150 баллов**):

- Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении;
- Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц);
- Наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об образовательной и финансово-

хозяйственной деятельности учреждения;

- Исполнительская дисциплина, реализация приоритетных направлений развития образования, исполнение нормативно - правовых документов в области образования;
- Отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решений конфликтных ситуаций;
- Объемы привлеченных внебюджетных средств;
- Итоги муниципальных и региональных конкурсов профессионального мастерства, социально-экономического развития.

3.6. Сохранение здоровья обучающихся в образовательном учреждении (**максимальное количество 50 баллов**):

- Стабильность физического и психического здоровья обучающихся (по результатам мониторинга) и создание благоприятного психологического микроклимата;
- Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения и нарушения осанки;
- Организация обеспечения обучающихся горячим питанием;
- Организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья обучающихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.);
- Организация обучения детей с отклонениями в развитии.

3.7. Перечень условий стимулирования может дополняться и изменяться в связи с возникающими условиями, особенностями и приоритетами развития муниципальной системы образования.

4. Механизм стимулирования.

4.1. Общий объем средств, полученный при формировании централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений (**ФОТ_{цст}**), перешедших на новую систему оплаты труда на основе нормативно-подушевого финансирования (в объеме 1% от общего **ФОТ** по вышеуказанным учреждениям), делится на 4 квартала.

4.2. Из полученного квартального **ФОТ_{цст}** производятся ежемесячные доплаты компенсирующего характера руководителям за государственные и отраслевые награды, наличие ученой степени в размере, установленном постановлением правительства Белгородской области от 28.07.2006 № 155-пп, а из оставшейся части – доплаты стимулирующего характера:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст-кв}} = \text{ФОТ}_{\text{цст-к}} + \text{ФОТ}_{\text{цст-с}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{цст-кв} – квартальный централизованный фонд стимулирования;

ФОТ_{цст-к} – часть квартального централизованного фонда, предназначенного на доплаты компенсирующего характера;

ФОТ_{цст-с} – часть квартального централизованного фонда, предназначенного на доплаты стимулирующего характера.

4.3. Распределение **ФОТ_{цст-с}** производится по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст-с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{юд}} + \text{ФОТ}_{\text{пв}} + \text{ФОТ}_{\text{рп}}, \text{ где:}$$

УТВЕРЖДЕНО
постановлением главы
местного самоуправления
Яковлевского района
от «28» декабря 2006г. № 672

СОСТАВ

муниципальной комиссии по премированию руководителей общеобразовательных учреждений района

Столярова З.А.	заместитель главы района по социально-культурному развитию, председатель комиссии
Густомясова З.Д.	начальник управления образования администрации района, заместитель председателя комиссии
Пенькова Г.В.	главный специалист управления образования администрации района, секретарь комиссии

Члены комиссии:

Наплёкова С.В.	заместитель начальника управления образования администрации района
Еньшина Н.В.	начальник методического отдела управления образования администрации района
Удрит С.Н.	директор МОУ «Алексеевская средняя общеобразовательная школа», председатель Совета директоров общеобразовательных учреждений района
Рогальская Л.А.	председатель райкома Профсоюза работников образования и науки
Симакова Г.М.	учитель МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 2 г.Строитель», ветеран педагогического труда, Заслуженный учитель школ Российской Федерации
Бредихина Л.Н.	заведующая МДОУ «Детский сад № 4 «Улыбка» г.Строитель», депутат районного Совета
Гладкова Н.Н.	глава администрации Быковского сельского поселения
Пашетных Е.П.	председатель родительского комитета МОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 г.Строитель»
Баклаженко Н.Г.	обозреватель газеты «Добрый вечер, Строитель!»

ФОТ_{пп} – часть **ФОТ_{цет-с}**, предназначенная для выплаты надбавок к профессиональному празднику;

ФОТ_{юд} – часть **ФОТ_{цет-с}**, предназначенная для выплаты надбавок к юбилейным датам;

ФОТ_{ив} – часть **ФОТ_{цет-с}**, предназначенная для выплаты надбавок по достижению пенсионного возраста;

ФОТ_{рп} – часть **ФОТ_{цет-с}**, предназначенная для выплаты надбавок в соответствии с рейтингом показателей достижений в деятельности общеобразовательного учреждения.

4.4. Стоимость 1 балла в рейтинге показателей достижений в деятельности общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

$Бст = ФОТ_{рп} : Бмакс$, где:

Бст – стоимость 1 балла в рублях;

ФОТ_{рп} – часть **ФОТ_{цет-с}**, предназначенная выплаты надбавок в соответствии с рейтингом показателей достижений в деятельности общеобразовательного учреждения.

Бмакс – максимальная сумма баллов в ежеквартальном рейтинге.

4.5. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения рассчитывается по формуле:

$Рств = Бст \times Бкол$, где:

Рств – размер стимулирующих выплат (в рублях);

Бст – стоимость 1 балла (в рублях);

Бкол – количество баллов, набранных руководителем общеобразовательного учреждения в ежеквартальном рейтинге.