

АДМИНИСТРАЦИЯ Г. УЛАН-УДЭ

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 22 апреля 2008 г. N 212**

**О ВВЕДЕНИИ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ
МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ И УТВЕРЖДЕНИИ
МЕТОДИКИ ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ Г. УЛАН-УДЭ**

Руководствуясь статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 30.12.2006 N 848 "О мерах государственной поддержки субъектов Российской Федерации, внедряющих комплексные проекты модернизации образования", постановлением Правительства Республики Бурятия от 18.09.2007 N 289 (с изменениями, утвержденными постановлением Правительства Республики Бурятия от 01.04.2008 N 146), в целях обеспечения эффективности использования финансовых ресурсов, направляемых в сферу образования и экономического стимулирования повышения качества образования, введения новой системы оплаты труда и повышения доходов работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Улан-Удэ постановляю:

1. Осуществить с 01.04.2008 введение новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Улан-Удэ.

2. Утвердить прилагаемые:

- Методику формирования фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений г. Улан-Удэ (приложение N 1);

- Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений г. Улан-Удэ (приложение N 2);

- Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений г. Улан-Удэ (приложение N 3).

3. Комитету по образованию г. Улан-Удэ (Трифонова С.В.):

3.1. С 1 апреля 2008 года обеспечить организацию и методическое руководство введения в муниципальных общеобразовательных учреждениях г. Улан-Удэ новой системы оплаты труда.

3.2. При формировании фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений использовать Методику, указанную в пункте 2 настоящего постановления.

3.3. Обеспечить осуществление в общеобразовательных учреждениях мероприятий, предусмотренных трудовым законодательством, связанных с изменением существенных условий трудовых отношений с работниками учреждений.

4. Комитету по финансам (Аюшеев А.Д.) финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах доведенных бюджетных ассигнований на финансирование общеобразовательных учреждений в части реализации ими государственного стандарта общего образования, предусмотренных законом Республики Бурятия о республиканском бюджете на соответствующий год.

5. Настоящее постановление вступает в силу с 1 апреля 2008 года.

И.о. мэра г. Улан-Удэ
В.Г.ГАВРИЛОВ

Приложение N 1

Утверждено
Постановлением
Администрации г. Улан-Удэ
от 22.04.2008 N 212

**МЕТОДИКА
ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ Г. УЛАН-УДЭ**

1. Общие положения

КонсультантПлюс: примечание.

В официальном тексте документа, видимо, допущена опечатка: Комплексный проект модернизации образования Республики Бурятия, утвержден распоряжением Правительства Республики Бурятия от 09.04.2007 N 228-р.

1.1. Настоящая Методика формирования фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений г. Улан-Удэ (далее - Методика) разработана в рамках реализации Комплексного проекта модернизации образования Республики Бурятия, утвержденного постановлением Правительства Республики Бурятия от 18 сентября 2007 года N 289 (с изменениями постановлением Правительства Республики Бурятия от 01.04.2008 N 146).

1.2. Настоящая Методика применяется при формировании фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений г. Улан-Удэ с 1 апреля 2008 г.

1.3. Настоящая Методика применяется в отношении административно-управленческого персонала, педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

В отношении оплаты труда руководителей и педагогических работников общеобразовательных учреждений: школы-сады, школа N 60, ОССОШ, а также учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала и работников иных категорий осуществлять выплаты согласно постановлению Администрации г. Улан-Удэ от 03.04.2008 N 168 "О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений".

2. Формирование фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений г. Улан-Удэ (далее - учреждения) осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год на основании утвержденных нормативов на оплату труда, с учетом поправочного коэффициента и количества обучающихся в учреждении.

2.2. Фонд оплаты труда учреждения рассчитывается по следующей формуле:

$ФОТ_0 = N \times H \times K$, тыс. руб., где:

ФОТ₀ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N - нормативы на оплату труда с начислениями на реализацию государственного стандарта в учреждении (с учетом районного коэффициента, процентной надбавки к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, единого социального налога), тыс. руб.;

H - количество обучающихся в учреждении, чел.;

K - поправочный коэффициент для данного учреждения на адаптационный период.

2.3. Поправочный коэффициент применяется в размере, обеспечивающем недопущение снижения финансирования учреждений и ухудшение условий предоставления образовательной услуги в сравнении с периодом, предшествующим переходу на новую систему оплаты труда.

МУ "Комитет по образованию г. Улан-Удэ" (далее - Учредитель) при переводе муниципальных общеобразовательных учреждений на нормативное подушевое финансирование устанавливает поправочные коэффициенты на выравнивание бюджетного финансирования каждому подведомственному учреждению, учитывая условия предоставления образовательной услуги в зависимости от месторасположения общеобразовательного учреждения, количества учащихся, реализации общеобразовательных программ повышенного уровня и направленности по углубленному изучению отдельных предметов, иных условий предоставления образовательной услуги, в пределах доведенных бюджетных ассигнований на финансирование общеобразовательных учреждений в части реализации ими государственного стандарта общего образования.

Количество учащихся	Диапазон поправочных коэффициентов
свыше 150	от 1,0 до 2,0
свыше 600	от 0,8 до 1,1
Школы-сады, Байкальская перспектива, ОССШ	до 5,0

3. Формирование и распределение фонда стимулирования руководителей, заместителей руководителя общеобразовательных учреждений

3.1. Фонд стимулирования руководителей, заместителей руководителя учреждений (далее - фонд стимулирования) формируется в размере 3% от фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения по следующей формуле:

$$\text{ФОТстр} = \frac{\text{ФОТо} \times 3\%}{100\%}, \text{ тыс. руб.}, \text{ где:}$$

ФОТстр - фонд стимулирования, тыс. руб.;

ФОТо - фонд оплаты труда общеобразовательных учреждений, тыс. руб.

При распределении средства ФОТстр (приложение 2) направлять:

- 95% - на поощрение руководителей, заместителей руководителя за результативность деятельности;

- 3% - на выплату единовременных поощрительных выплат (присвоение звания, награждение почетной грамотой и др.);

- 2% - на выплату премий в текущем учебном году за активное участие в проведении общегородских мероприятий (подготовка к новому учебному году, отопительному сезону, проведение оздоровительной кампании, устранение и предотвращение чрезвычайных ситуаций и др.).

3.2. Распределение фонда стимулирования осуществляется в соответствии с приказом Учредителя, в котором при установлении размера стимулирующих выплат руководителю должны учитываться следующие показатели общеобразовательных учреждений:

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

б) результаты аттестации и государственной аккредитации общеобразовательного учреждения, соблюдение лицензионных условий и требований;

в) физическое и психическое здоровье учащихся, создание благоприятного психологического микроклимата в общеобразовательном учреждении (по результатам мониторинга);

г) количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися образовательного учреждения;

д) количество учащихся, отчисленных из общеобразовательного учреждения до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях или организациях;

е) участие общеобразовательного учреждения в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результаты участия.

3.3. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений производится Советом по образованию, по представлению учредителя и с учетом мнения профсоюзной организации.

4. Распределение фонда оплаты труда муниципального общеобразовательного учреждения

4.1. Часть ФОТо, за исключением фонда ФОТстр (97%), направляется общеобразовательному учреждению (обозначена далее - ФОТоу).

4.2. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ тыс. руб.}, \text{ где:}$$

ФОТб - базовая часть ФОТоу, в структуре которой выделяются основная и специальная (должностные надбавки) части, тыс. руб.;

ФОТст - стимулирующая часть ФОТоу, тыс. руб.

4.3. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{С}, \text{ тыс. руб.}, \text{ где:}$$

С - стимулирующая доля ФОТоу.

Рекомендуемый размер С от 10 до 30%. Значение С определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Для оплаты листков по временной нетрудоспособности (2 дня) в пределах ФОТоу рекомендовать учреждениям самостоятельно устанавливать размер резерва.

4.4. Общеобразовательное учреждение формирует и утверждает директором, по согласованию с Учредителем, штатное расписание учреждения на учебный год в пределах базовой части фонда оплаты труда (ФОТб). При этом:

а) доля фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в диапазоне от 60 до 70%;

б) доля фонда оплаты труда педагогических работников иных категорий, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в диапазоне от 30 до 40% (в случае сокращения фонда оплаты труда работников данных категорий увеличивается фонд оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс).

5. Распределение базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}, \text{ тыс. руб.}$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{С}, \text{ где}$$

С - доля специальной части ФОТпп. Рекомендуемое значение С до 30%. Значение С устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.

5.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии, за квалификационную категорию педагога).

5.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}$$

Аудиторная и неаудиторная занятость педагогических работников включает в себя следующие виды работы в соответствии с должностными обязанностями: проведение уроков и подготовка к ним, консультации и дополнительные занятия с обучающимися, обучение детей-инвалидов на дому, формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя, методическая работа, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

Доля ФОТнз может составлять до 15% ФОТо. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы.

5.4. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (выплаты за работу в особых условиях, в том числе на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работах в местностях с особыми климатическими условиями и другие выплаты за специфику работы в соответствии с постановлением Администрации г. Улан-Удэ от 26.05.2006 N 213 "Об установлении надбавок и доплат работникам муниципальных учреждений, финансируемых из местного бюджета");

- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предметов, за квалификационные категории.

5.5. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую общеобразовательным учреждением при исчислении заработной платы, входит аудиторная и неаудиторная занятость.

5.6. Учебный план разрабатывается самостоятельно каждым общеобразовательным учреждением. Максимальная учебная нагрузка не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

6. Расчет базовой части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

6.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

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 Методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз).

6.2. Базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, формируется исходя из стоимости педагогической услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПб} = (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Бп}) + (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Бп} \times \text{К1}) + \dots + (\text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Бп} \times \text{Ки}) + \text{Днз, руб.}, \text{ где:}$$

ЗПб - базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, руб.;

Стп - расчетная стоимость педагогической услуги - ученико-часа (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе, чел.;

Бп - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (из расчета 34 недели в учебном году);

К1 - повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета:

0,20 - русский язык, математика, 1 класс;

0,15 - иностранные языки, бурятский (эвенкийский) язык, литература, физика, химия, 2 - 4 классы;

0,10 - информатика, биология, география, история;

К2 - повышающий коэффициент квалификационной категории педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс:

0,30 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

0,20 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

0,10 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию;

К3 - повышающий коэффициент звания <*>:

<*> При наличии двух и более званий в расчет принимается наибольший коэффициент (коэффициенты не суммируются).

0,30 - "Заслуженный учитель Российской Федерации";

0,20 - "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения";

0,15 - почетные звания Республики Бурятия;

К4 - повышающий коэффициент за ученую степень:

0,20 - доктор наук;

0,10 - кандидат наук;

К5 - коэффициент за работу в особых условиях:

0,084 - химия;

0,12 - информатика;

0,15 - бурятский язык;

Кг - за работу в гимназии, лицее, учреждении, имеющем статус федеральной или экспериментальной площадки, в размере - 0,15.

При расчете Зпб по предметам с делением класса на группы применять Кдел. по формуле:

$ЗПб = (Стп \times Ндел. \times Кдел. \times Бп) + (Стп \times Ндел. \times Кдел. \times Бп \times K1) + \dots + (Стп \times Ндел. \times Кдел. \times Бп \times Ki) + Днз, руб.,$ где:

Ндел.- количество обучающихся по предмету в каждой группе класса;

Кдел. - поправочный коэффициент, учитывающий деление класса на группы при изучении отдельных предметов (иностранные языки (II - XI классы), технология (V - XI классы), физическая культура (X - XI классы), информатика, физика, химия - во время проведения практических занятий), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

Значение коэффициентов	Показатели
1,0	Класс не делится на группы
1,4	Учитель работает с одной группой от 17 человек
1,65	Учитель работает с одной группой от 14 до 16 человек
2,0	Учитель работает с одной группой до 13 человек

Деление классов на группы осуществляется: в городских общеобразовательных учреждениях при наполняемости 25 и более человек.

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат по каждому предмету и классу.

6.3. Стоимость педагогической услуги 1 ученико-часа (Стп) рассчитывается по формуле:

$Стп. = ФОТаз \times 245 / (a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 + \dots + a11 \times v11) \times 365), руб./ученико-час.,$ где:

Стп - стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТаз - фонд оплаты аудиторной занятости педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (должностные оклады);

245 - количество дней в учебном году;

a1, a2, a3, ..., a11 - количество обучающихся в первых, вторых, третьих, ..., одиннадцатых классах соответственно;

v1, v2, v3, ..., v11 - годовое количество часов по учебному плану в первом, втором, третьем, ..., одиннадцатом классах соответственно.

365 - количество дней в году.

6.4. Расчет заработной платы учителю ЗПЛпп (замена) при замене отсутствующего педагогического работника осуществлять по формуле:

$ЗПЛпп(замена) = Стп(уч/час) \times a \times v \times K1,$ по каждому классу и предмету, руб., где:

Стп - стоимость ученико-часа педагогической услуги;

a - количество учеников;

v - количество часов замены;

K1 - повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета.

7. Расчет базовой части заработной платы руководителя, заместителя руководителя общеобразовательного учреждения

7.1. Базовая часть заработной платы руководителя и заместителя руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из среднего размера общей части базовой заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда по следующей формуле:

$ЗПр = Ор \times K,$ руб., где:

ЗПр - заработная плата руководителя и заместителя руководителя учреждения, руб.;

Ор - оклад руководителя, заместителя руководителя общеобразовательного учреждения, руб.;

K - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений, установленный учредителем.

Значения коэффициента по группам оплаты труда руководителей учреждений:

1 группа - 2,5;

2 группа - 2,0;

3 группа - 1,5;

4 группа - 1,2.

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

Для расчета повышающего коэффициента по группе оплаты труда руководителей учреждений учредителем вводится система рейтинговых баллов.

7.3. Оклад руководителя и заместителя руководителя учреждения устанавливается по следующей формуле:

$O_r = O_b + O_b \times (K_z + K_k + K_g)$, руб., где:

O_r - оклад руководителя и заместителя руководителя учреждения, руб.;

O_b - базовый оклад руководителя и заместителя руководителя учреждения, руб.

Базовый оклад руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в размере, равном среднему размеру общей части базовой заработной платы педагогических работников данного учреждения.

Базовый оклад заместителя руководителя учреждения устанавливается в размере, равном 80% среднего размера должностного оклада педагогических работников данного учреждения.

K - повышающие коэффициенты:

K_z - коэффициент звания:

0,30 - "Заслуженный учитель Российской Федерации";

0,20 - "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Отличник народного просвещения";

0,15 - почетные звания Республики Бурятия;

K_k - коэффициент квалификационной категории:

0,30 - высшая квалификационная категория;

0,20 - первая квалификационная категория;

0,10 - вторая квалификационная категория.

K_g - коэффициент за руководство гимназией, лицеем, учреждением, имеющим статус федеральной или республиканской экспериментальной площадки, - 0,15.

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

8.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам учреждения осуществляется по результатам труда.

8.2. Распределение стимулирующих выплат, осуществляемых за счет стимулирующей части ФОТ, производится органом управления учреждением (попечительским советом, управляющим советом и т.п.), по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

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

8.4. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат являются:

качество обучения;

здоровье учащихся;

воспитание учащихся.

9. Гарантии по оплате труда

9.1. Заработная плата работников общеобразовательных учреждений, устанавливаемая в соответствии с настоящей Методикой, не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов, базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

9.2. При переходе на отраслевую систему размер заработной платы работников не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой до перехода на новую систему оплаты труда, при условии сохранения педагогической нагрузки и сохранения объема должностных обязанностей.

И.о. руководителя аппарата
Администрации г. Улан-Удэ
Л.А.МАГДАНОВ

**ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ,
ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей, заместителей руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений г. Улан-Удэ (далее - учреждения) в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

1.2. Стимулирующие выплаты руководителям, заместителям руководителей учреждений производятся из средств фонда стимулирования руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений.

2. Порядок стимулирования

2.1. Распределение фонда стимулирования руководителей, заместителей руководителей учреждения осуществляется ежеквартально Советом по образованию при МУ "Комитет по образованию г. Улан-Удэ" (далее - учредитель), по представлению учредителя и с учетом мнения профсоюзной организации.

2.2. Размер и количество стимулирующих выплат конкретному руководителю, заместителю руководителя максимальным пределом не ограничивается.

2.3. Стимулирующие выплаты руководителю устанавливаются в размере 0 в следующих случаях:

- при наличии дисциплинарного взыскания;
- фактов нарушения соблюдения норм бюджетного законодательства, нецелевого и (или) неправомерного использования бюджетных средств, выявленных органами надзора и отраженных в Акте проверки;
- при нарушении трудовой дисциплины и других документально подтвержденных фактов нарушений (на рассмотрение Совета по образованию).

2.4. Распределение фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений производится Советом по образованию, по представлению учредителя и с учетом мнения профсоюзной организации.

Учредитель представляет в Совет по образованию информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для получения их руководителями, заместителями руководителей стимулирующих выплат. Руководители, заместители руководителей учреждений имеют право присутствовать на заседании Совета по образованию и давать необходимые пояснения.

2.5. При установлении размера стимулирующих выплат руководителю рекомендовать применять повышающие коэффициенты в зависимости от контингента учащихся:

Количество учащихся	Размер повышающего коэффициента
свыше 300	до 0,1
свыше 500	до 0,2
свыше 800	до 0,3
свыше 1000	до 0,5

КонсультантПлюс: примечание.

Нумерация пунктов дана в соответствии с официальным текстом документа.

2.5. Совет по образованию принимает решение о присуждении и размере стимулирующих выплат открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов состава. Принятое решение оформляется протоколом. На основании данного протокола и в порядке, определенном нормативным правовым актом учредителя, издается приказ о присуждении стимулирующих выплат.

3. Критерии стимулирования руководителей, заместителей руководителей общеобразовательных учреждений и процентное соотношение, оценочные баллы

N п/п	Направление деятельности	Критерии
1	Учебная деятельность (20%)	<ul style="list-style-type: none"> - показатели успеваемости учащихся на уровне города по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования) - 15 баллов; - достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом - 15 баллов; - наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней (школьный, городской/районный, республиканский, всероссийский/международный уровни) - 15 баллов; - высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей) - 15 баллов; - организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений - 10 баллов; - участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов - 15 баллов; - низкий, по сравнению с региональным, процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном образовательном учреждении - 15 баллов
2	Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса (20%)	<ul style="list-style-type: none"> - наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов - 15 баллов; - наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и др. спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования) - 15 баллов; - наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой - 15 баллов; - обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) - 15 баллов; - обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены - в зависимости от их состояния и степени использования) - 15 баллов; - обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта - 15 баллов; - эстетические условия, оформление школы, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории - 10 баллов

3	Работа с кадрами (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - наличие и количество в образовательном учреждении работников, имеющих 1, высшую квалификационные категории - 30 баллов; - развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях) - 35 баллов; - стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов - 35 баллов
4	Социальная деятельность (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие отчислений из учреждения в 1 - 11 классах, выполнение закона РФ об обязательном общем образовании - 30 баллов; - организация различных форм внеклассной и внешкольной работы - 15 баллов; - снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися, - 25 баллов; - высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков - 15 баллов; - занятость учащихся во внеурочное время - 15 баллов
5	Управленческая деятельность (30%)	<ul style="list-style-type: none"> - исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, отчетов и т.д.) - 30 баллов; - отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень их решения - 20 баллов; - объемы привлечения внебюджетных средств - 25 баллов; - обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие ученического самоуправления, управляющего и (или) попечительского советов, совета отцов и т.д.). PR образовательной деятельности учреждения - 25 баллов
6	Сохранение здоровья учащихся в учреждении (10%)	<ul style="list-style-type: none"> - высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся - 25 баллов; - снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки - 20 баллов; - организация обеспечения учащихся горячим питанием - 20 баллов; - организация и проведение мероприятий, способствуют дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.д. - 20 баллов; - организация обучения детей с отклонениями в развитии - 15 баллов

Указанные критерии в отношении заместителей руководителей применяются в соответствующей части.

И.о. руководителя аппарата
Администрации г. Улан-Удэ
Л.А.МАГДАНОВ

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ
О РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
УЧРЕЖДЕНИЙ Г. УЛАН-УДЭ**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Примерное положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности педагогических работников муниципального общеобразовательного учреждения г. Улан-Удэ (далее - учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Система стимулирующих выплат педагогическим работникам общеобразовательного учреждения включает в себя выплаты по результатам труда.

2. Порядок стимулирования

2.1. Стимулирующие выплаты по результатам труда распределяются органом самоуправления учреждения, обеспечивающим демократический, государственно-общественный характер управления, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзного органа.

2.2. Руководитель учреждения представляет в орган самоуправления учреждения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.

2.3. Вопрос о стимулировании работников устанавливается положением, утверждаемым руководителем общеобразовательного учреждения.

3. Примерные критерии стимулирования педагогических
работников общеобразовательных учреждений

N п/п	Направление деятельности	Критерии
1	Учебная деятельность 30%	1. Положительная динамика результативности обучения с использованием независимой (внутришкольной) экспертизы 2. Качество участия учащихся в олимпиадах, конкурсах, конференциях и т.д.:

		Школьный
		Городской, районный
		Республиканский
		Всероссийский, международный
		3. Высокие результаты ЕГЭ
		4. Высокие результаты учащихся при независимой оценке качества (PISA, TIMSS), тестирование
2	Методическая деятельность 15%	1. Разработка методических материалов, получивших внешнюю рецензию
		2. Распространение и обобщение педагогического опыта: открытые уроки
		мастер-классы
		презентация опыта работы
		выступление на конференциях и семинарах
		участие в профессиональных конкурсах
		самообразование с презентацией результатов
3	Инновационная деятельность 25%	1. Использование ИКТ
		2. Использование инновационных образовательных технологий с презентацией результатов
		3. Работа по авторской программе
		4. Наличие учебно-методического комплекса и контрольно-измерительных материалов по авторской программе
		5. Разработка информационных образовательных ресурсов и их применение в профессиональной деятельности
		6. Участие в экспериментальной образовательной деятельности ОУ
4	Внеурочная деятельность 15%	1. Руководство работой предметных кружков, клубов, центров и т.п. с презентацией результатов
		2. Организация и проведение тематических мероприятий (предметные дни, недели, фестивали, гостиные и др.) с предварительным утверждением сценария комиссией, включающей учителей, родителей, учащихся и представителей гражданских институтов
5	Воспитательная и социальная деятельность 15%	1. Организация и руководство спортивной, краеведческой, туристической, патриотической, экологической работой с презентацией результатов

		2. Участие педагога с учащимися в социально значимых акциях, проектах, сотрудничестве с органами власти, общественными организациями, другими СОШ и т.д.
		3. Организация мероприятий, способствующих повышению общего культурного уровня учащихся
		4. Вовлечение родителей в образовательную, инновационную, внеурочную, воспитательную и социальную деятельность с презентацией результатов на родительских собраниях и конференциях

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

И.о. руководителя аппарата
Администрации г. Улан-Удэ
Л.А.МАГДАНОВ