

УТВЕРЖДЕН
постановлением администрации
муниципального образования
«Мари-Турекский муниципальный район»
от 12 декабря 2007 г. № 927

П О Р Я Д О К

формирования фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» по отраслевой системе оплаты труда

I. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район»

Настоящий Порядок определяет формирование фонда оплаты труда муниципальных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» (далее – образовательных учреждений) по отраслевой системе оплаты труда (далее – фонд оплаты труда).

Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, утверждается сметой доходов и расходов образовательного учреждения и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{нбф}} \times \text{К стим}, \text{ где}$$

ФОТ_{оу} – фонд оплаты труда образовательного учреждения в рамках отраслевой системы оплаты труда,

ФОТ_{нбф} – фонд оплаты труда образовательного учреждения в соответствии с нормативом бюджетного финансирования в расчете на одного обучающегося, утвержденным постановлением Правительства Республики Марий Эл от 1 ноября 2007 года № 262 «Об утверждении нормативов предоставления субвенций бюджетам муниципальных районов и городских округов республики Марий Эл для обеспечения государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего(полного)

общего образования и дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях (в расчете на одного учащегося)»(с изменениями, внесенными постановлением Правительства Республики Марий Эл от 30 ноября 2007 года № 280).

К стим – коэффициент, увеличивающий показатель ФОТ нбф на сумму расходов, определяемых ежегодно в бюджете муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» на стимулирование руководящих и педагогических работников образовательных учреждений по отраслевой системе оплаты труда.

II. Стимулирование руководителей образовательных учреждений муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район»

Отдел образования и по делам молодежи администрации муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» при реализации полномочий работодателя руководителей образовательных учреждений имеет право производить стимулирование руководителей муниципальных образовательных учреждений в пределах 5 процентов фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Стимулирование руководителей образовательных учреждений осуществляется комиссией по стимулированию, образованной в соответствии с приказом руководителя отдела образования и по делам молодежи администрации муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район » согласно настоящему Порядку и приложению № 1 к нему.

Оплата труда руководителей образовательных учреждений за счет средств бюджета муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» не должна превышать трехкратного размера средней заработной платы руководящих (за исключением руководителя учреждения) и педагогических работников по отраслевой системе оплаты труда.

III. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район»

1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из постоянной части (ФОТ_{пост}) и стимулирующей (переменной) части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{пост}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}$, где

ш – стимулирующая доля ФОТоу.

2. Постоянная часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, заместители руководителя, руководитель структурного подразделения и главные специалисты), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед, преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), иных педагогических работников (воспитатель, педагог-психолог, педагог-организатор, мастер производственного обучения, социальный педагог, старший вожатый, педагог дополнительного образования, концертмейстер) и прочего персонала образовательного учреждения, оплата которого осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, финансируемых из бюджета муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» (библиотекарь, секретарь учебной части (диспетчер), лаборант, уборщик служебных помещений, рабочий по обслуживанию зданий и сооружений, дворник, водитель и др.).

Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах постоянной части фонда оплаты труда.

Постоянная часть фонда оплаты труда основана на функциях и задачах, выполняемых образовательным учреждением на момент введения в учреждении новой системы оплаты труда.

Постоянная часть фонда оплаты труда увеличивается при возложении на образовательное учреждение новых функций и задач и уменьшается при снятии функций и задач с учреждения, а также индексируется при повышении заработной платы работников организаций бюджетной сферы муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» в централизованном порядке.

В пределах постоянной части фонда оплаты труда руководителям образовательных учреждений предоставлено право устанавливать:

структуру управления деятельностью образовательного учреждения, штатное расписание;

применять почасовую оплату труда для высококвалифицированных специалистов, привлекаемых для проведения учебных занятий с обучающимися;

использовать экономию постоянной части фонда оплаты труда на увеличение заработной платы работникам образовательного

учреждения, в том числе на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда.

Постоянная часть фонда оплаты труда состоит из общей части (ФОТо) и дополнительной части (ФОТд).

3. Общая часть фонда оплаты труда (ФОТо) обеспечивает гарантированную оплату труда работников образовательных учреждений, исходя из количества учебных часов и численности обучающихся в классах, технических характеристик здания образовательного учреждения и т.п. в соответствии с утвержденным штатным расписанием и учебным планом образовательного учреждения.

Объем дополнительной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТд} = \text{ФОТ} \times c, \text{ где}$$

c – доля дополнительной части ФОТ в размере до 25%.

4. Дополнительная часть фонда оплаты труда (ФОТд), включает в себя:

4.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных.

4.1.1. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В образовательных учреждениях каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 6.00) оплачивается в повышенном размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

4.1.2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается не менее чем в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

работникам, получающим месячный оклад – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.3. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с должностными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными

условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

Работникам муниципальных образовательных учреждений в соответствии с аттестацией рабочих мест за работу с неблагоприятными условиями труда предусматриваются доплаты в размере:

с тяжелыми и вредными условиями труда – до 12% ставки (оклада);

с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – до 24% ставки (оклада).

Перечень работников и конкретный размер доплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда и закрепляется в коллективном договоре.

4.1.4. При составлении расписаний учебных занятий работодатель обязан исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы, которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, воспитанников, рабочим временем педагогических работников не являются.

В исключительных случаях в муниципальных образовательных учреждениях с круглосуточным пребыванием обучающихся, воспитанников, в которых чередуется воспитательная и учебная деятельность в течение дня, работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа либо по согласованию с ним может вводить для воспитателей, осуществляющих педагогическую работу в группах воспитанников школьного возраста, режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд, с соответствующей компенсацией такого неудобного режима работы в порядке и размерах, предусматриваемых коллективным договором. Время перерыва между двумя частями смены в рабочее время не включается.

Перерывы в работе, связанные с выполнением воспитателями педагогической работы сверх норм, установленных за ставку заработной платы, к режиму рабочего дня с разделением его на части не относятся.

В целях экономии времени воспитателей целесообразно предусматривать вместо режима рабочего времени с разделением его на части с перерывом более двух часов подряд режим их работы с разной ежедневной продолжительностью рабочего времени в утренние часы до начала занятий у обучающихся и в часы после их окончания, имея в виду установление суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени в неделю

(месяц, квартал) не превышала среднемесячной нормы часов за учетный период.

4.2. Доплаты и надбавки.

4.2.1. Доплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных должностных обязанностей.

Размеры доплат и порядок их установления за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников, определяется образовательным учреждением в пределах средств, направляемых на оплату труда, самостоятельно и закрепляется в коллективном договоре, локальном акте муниципального образовательного учреждения.

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ, не входящих в должностные обязанности работников, но непосредственно связанных с образовательным процессом, могут включаться: классное руководство; проверка письменных работ; заведование: отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, интернатами при школе; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие работы, не входящие в круг основных обязанностей, но непосредственно связанные с организацией деятельности муниципального образовательного учреждения.

4.2.2. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников.

Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон трудового договора.

4.2.3. Другие доплаты и надбавки.

Работникам образовательных учреждений могут устанавливаться иные надбавки и доплаты в пределах выделенных бюджетных ассигнований на оплату труда.

Размеры иных надбавок и доплат, порядок их установления

определяются образовательным учреждением самостоятельно и закрепляются в коллективном договоре, локальном акте муниципального образовательного учреждения.

4.2.4. Во всех случаях, когда в соответствии с указанным разделом настоящего Порядка и действующим законодательством доплаты и надбавки к ставкам заработной платы (окладам) предусматриваются в процентах, абсолютный размер каждой доплаты и надбавки исчисляется из ставки (оклада) без учета других надбавок и доплат.

5. Стимулирующая (переменная) часть фонда оплаты труда образовательного учреждения ФОТст включает в себя:

5.1. Доплаты за наличие:

5.1.1. Ученой степени:

кандидат наук – до 3000 рублей,

доктор наук – до 5000 рублей.

5.1.2. Почетного звания:

«Заслуженный учитель Российской Федерации» - до 2000 рублей;

«Народный учитель Республики Марий Эл» - до 1500 рублей;

«Заслуженный работник образования Республики Марий Эл» - до 1000 рублей.

При наличии двух и более почетных званий устанавливается доплата по максимальному значению соответствующего звания.

5.1.3. Знаков отличия в сфере образования и науки, физической культуры и спорта:

нагрудный знак «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник физической культуры и спорта» - до 500 рублей.

5.2. Надбавки за квалификационную категорию педагогическим работникам имеющим:

вторую категорию - до 5%;

первую категорию - до 10%;

высшую категорию - до 15%.

Стимулирующие выплаты, предусмотренные п.5.1, 5.2, должны составлять не более 50 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.3. Поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Распределение поощрительных выплат по результатам труда из стимулирующей части фонда оплаты труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, предусмотренным Уставом образовательного учреждения, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации на основании оценки соответствия фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ руководящими и

педагогическими работниками муниципальных образовательных учреждений примерным показателем качества, определенным в соответствии с Примерным перечнем показателей качества результатов труда руководящих и педагогических работников для распределения поощрительных выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений Мари-Турекского муниципального района, определенным в приложении № 2 к настоящему Порядку.

Образовательное учреждение имеет право самостоятельно утверждать дополнительные показатели качества результатов труда руководящих и педагогических работников, а также конкретизировать перечень должностей, по которым утверждаются показатели качества результатов труда.

Перечень показателей качества результатов труда руководящих и педагогических работников образовательного учреждения закрепляется в коллективном договоре, локальном акте образовательного учреждения.

Размер поощрительных выплат конкретному работнику определяется в соответствии с Порядком оценки и стимулирования за качество и результативность выполненных работ руководящими и педагогическими работниками муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» по отраслевой системе оплаты труда, согласно приложению № 3 к настоящему Порядку.

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

Стимулирующие выплаты, предусмотренные п.5.3, должны составлять не менее 50 процентов стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

5.4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится образовательным учреждением не реже одного раза в полугодие. Для формирования проекта бюджета муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» на очередной финансовый год руководители муниципальных образовательных учреждений представляют информацию о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения в отдел образования и по делам молодежи муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» в срок до 1 июля текущего года.

5.5. Работодатель имеет право обращаться с ходатайством к распорядителю средств бюджета муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» Республики Марий Эл о направлении средств, полученных от реализации мероприятий по оптимизации

бюджетных расходов, в рамках утвержденной сметы расходов на увеличение фонда оплаты труда образовательного учреждения в размерах, не превышающих 10% годового фонда оплаты труда учреждения.

Указанные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Порядку формирования
фонда оплаты труда муниципальных
образовательных учреждений
муниципального образования «Мари-
Турекский муниципальный район»
по отраслевой системе оплаты труда

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении поощрительных выплат по результатам труда руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений Мари-Турекского муниципального района

1. Общие положения

1.1. 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.

1.2. Поощрительные выплаты по результатам труда руководителям муниципальных общеобразовательных учреждений производятся в пределах не более 5% фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

2. Условия стимулирования

2.1. Качество и общедоступность общего образования в учреждении:

Общий показатель успеваемости учащихся на уровне района (республики) по результатам государственной (итоговой) аттестации выпускников (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования), по результатам промежуточной аттестации обучающихся (по четвертям);

Достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

Наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций муниципального, регионального и Российского уровней;

Высокий уровень инновационной и экспериментальной деятельности, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

Организация проведения семинаров, совещаний, мастер-классов по вопросам повышения качества образования, участие в работе районных методических объединений;

Создание условий и реализация программ дошкольного образования;

Отсутствие обучающихся, отчисленных из общеобразовательных учреждений и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях.

2.2. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

Материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в т.ч. за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение, соответствие требованиям Сан ПиН)

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, наличие ограждения и состояния пришкольной территории;

Эффективное использование высокоскоростного симметричного доступа в сеть Интернет.

2.3. Кадровые ресурсы учреждения:

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.

2.4. Социальные критерии:

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.

2.5. Эффективность управленческой деятельности:

Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов);

Наличие регулярно обновляемого сайта в сети Интернет (не реже 2 раз в месяц) с материалами о реализации комплексного проекта модернизации образования;

Наличие опубликованного в СМИ, отдельным изданием, в сети Интернет публичного отчета об общеобразовательной и финансово-хозяйственной деятельности учреждения;

Исполнительская дисциплина, реализация приоритетного национального проекта модернизации 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.

Отсутствие нарушений при ведении финансово-хозяйственной деятельности (нецелевого использования бюджетных средств)

Отсутствие соответствующих решений контролирующих органов о привлечении руководителя к административной ответственности

Наличие программы развития учреждения, ее выполнение

2.6. Сохранение здоровья обучающихся в общеобразовательном учреждении:

Высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;

Снижение заболеваемости обучающихся по остроте зрения и нарушению 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.);

Отсутствие случаев травматизма среди учащихся.

2.7. Перечень условий стимулирования может быть дополнен и конкретизирован, исходя из особенностей и приоритетов развития муниципальной системы образования.

2.8. Установление условий стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3. Порядок стимулирования

3.1. Определение размера выплат стимулирующего характера по результатам труда руководителям МОУ осуществляется комиссией по стимулированию, образованной отделом образования и по делам молодежи администрации Мари-Турекского муниципального района.

3.2. Руководитель отдела образования представляет в Комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности общеобразовательных учреждений, являющихся основанием для стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений.

3.3. Отдел образования администрации муниципального района до 10 числа первого месяца следующего полугодия оформляет на каждую школу рейтинговый лист с результатами деятельности учреждения за истекшее полугодие по форме, утвержденной приказом руководителя отдела.

3.4. Комиссия выполняет оценку деятельности руководителя общеобразовательного учреждения на основании представленного отделом образования муниципального района рейтингового листа.

3.5. Распределение поощрительных выплат осуществляется на 1 число первого месяца следующего полугодия. Размер поощрительных выплат руководителю общеобразовательного учреждения не может быть больше 5 % фонда оплаты труда учреждения за соответствующий период. Расчет размера поощрительных выплат осуществляется на основании Порядка оценки (приложение №3 к настоящему Порядку).

3.6. Руководители общеобразовательных учреждений присутствуют на заседании Комиссии и дают необходимые пояснения.

3.7. Комиссия принимает решение о стимулировании и размере поощрительных выплат 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.

3.8. На основании протокола Комиссии руководитель отдела образования издает приказ о поощрительных выплатах руководителю общеобразовательного учреждения с указанием периодичности выплат ежемесячно или единовременно.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Порядку формирования фонда
оплаты труда муниципальных
образовательных учреждений
муниципального образования «Мари-
Турекский муниципальный район»
по отраслевой системе оплаты труда

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ

**показателей качества результатов труда руководящих
и педагогических работников для распределения поощрительных
выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда
муниципальных образовательных учреждений муниципального
образования
«Мари-Турекский муниципальный район»**

Наименование категорий и должностей	Показатели качества результата труда
1	2
1. Заместители директоров по учебно – воспитательной, воспитательной, научной работе	организация предпрофильного и профильного обучения
	выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся в 10-11 классах
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
	отсутствие дисциплинарных, административных взысканий

1	2
2. Заместитель директора по АХЧ	<p>обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы</p> <p>обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</p> <p>высокое качество подготовки и организации ремонтных работ и другие</p> <p>отсутствие дисциплинарных, административных взысканий</p>
3. Главный бухгалтер	<p>своевременное и качественное предоставление отчетности</p> <p>разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов</p> <p>качественное ведение документации и другие</p> <p>отсутствие дисциплинарных, административных взысканий</p>
4. Педагогические работники	<p>достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения</p> <p>подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня</p> <p>участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов</p> <p>использование в образовательном процессе здоровьесберегающих, информационных технологий</p> <p>участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)</p> <p>организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)</p> <p>проведение мероприятий по профилактике вредных привычек</p> <p>организация и проведение мероприятий, повышающих</p>

1	2
	авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности
	снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
	образцовое содержание кабинета
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
	отсутствие дисциплинарных, административных взысканий
5. Педагог – психолог, социальный педагог	результативность коррекционно–развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
	отсутствие дисциплинарных, административных взысканий

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

к Порядку формирования фонда оплаты труда муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» по отраслевой системе оплаты труда

ПОРЯДОК

оценки и стимулирования за качество и результативность выполненных работ руководящих и педагогических работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» по отраслевой системе оплаты труда

Оценка соответствия фактически достигнутого качества и результативности выполненных работ руководящими и педагогическими работниками образовательных учреждений муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» (далее – работниками) показателям качества производится в соответствии с Положением, устанавливающим 100 балльную шкалу оценки, утвержденным руководителем образовательного учреждения.

При проведении оценки вывод о достижении (не достижении) требуемого качества и результативности выполненных работ конкретными работниками делается в случае, если по всем показателям качества достигнуто (не достигнуто) установленное минимальное (пороговое значение) балльной оценки, которое определяется по каждой категории работников руководителем образовательного учреждения.

Распределение премий и иных поощрительных выплат работникам, выполнившим работу требуемого качества и результативности, производится образовательными учреждениями муниципального образования «Мари-Турекский муниципальный район» следующим образом:

- 1) Определяется объем стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимый на выплату поощрительных выплат по результатам труда работникам МОУ:

$\text{ФОТ надб.} = \text{ФОТ ст.} - \text{ФОТ нагр.} - \text{ФОТ прем.}$

При этом учитываются суммы, отводимые на выплату доплат за ученые степени и звания, за знаки отличия в сфере образования, надбавок за квалификационную категорию, а также премий педагогическим и руководящим работникам МОУ.

2) На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников МОУ в августе и в январе производится подсчет баллов за соответствующий период (предыдущее учебное полугодие) по всем показателям с учетом их весового коэффициента для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется итоговый оценочный лист, отражающий количество баллов, набранное каждым работником.

Полученное количество баллов складывается и образуется общая сумма баллов, используемая для определения денежного веса одного балла.

3) Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, отводимой на выплату поощрительных надбавок (ФОТ надб), запланированный на период с сентября по декабрь (с января по август) включительно, делится на общую сумму баллов, набранную работниками МОУ. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

4) После этого денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника МОУ и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику на период с сентября по декабрь (с января по август) включительно. Поощрительные выплаты выплачиваются равными долями ежемесячно с сентября по декабрь (с января по август) включительно или единовременно.