ПОСТАНОВЛЕНИЕ Правительства Республики Тыва от 16.06.2008 № 372 "О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА, ВНЕДРЯЮЩИХ КОМПЛЕКСНЫЙ ПРОЕКТ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА "

ПРАВИТЕЛЬСТВО РЕСПУБЛИКИ ТЫВА

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16 июня 2008 г. № 372

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ

УЧРЕЖДЕНИЙ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА, ВНЕДРЯЮЩИХ КОМПЛЕКСНЫЙ

ПРОЕКТ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТЫВА

В целях реализации постановления Правительства Республики Тыва от 7 февраля 2008 г. № 58 "Об утверждении Комплексного проекта модернизации образования Республики Тыва", совершенствования системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений Республики Тыва, внедряющих Комплексный проект модернизации образования Республики Тыва, Правительство Республики Тыва постановляет:

1. Утвердить прилагаемые:

Положение об оплате труда работников общеобразовательных учреждений Республики Тыва, участвующих в эксперименте по введению новой системы оплаты труда в рамках реализации Комплексного проекта модернизации образования Республики Тыва;

Примерное положение о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательных учреждений, участвующих в эксперименте по введению новой системы оплаты труда в рамках реализации Комплексного проекта модернизации образования Республики Тыва;

Примерный регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательных учреждений, участвующих в эксперименте по введению новой системы оплаты труда в рамках реализации Комплексного проекта модернизации образования Республики Тыва.

2. Установить базовую единицу для расчета должностных окладов и тарифных ставок (окладов) работников общеобразовательных учреждений, участвующих в эксперименте по введению новой системы оплаты труда в рамках реализации Комплексного проекта модернизации образования Республики Тыва, в размере 2719 руб.

3. Рекомендовать органам местного самоуправления муниципальных районов и городских округов утвердить аналогичный порядок формирования системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, внедряющих Комплексный проект модернизации образования Республики Тыва, в соответствии с Положением об оплате труда работников общеобразовательных учреждений Республики Тыва, внедряющих Комплексный проект модернизации образования Республики Тыва.

4. Рекомендовать общеобразовательным учреждениям, внедряющим Комплексный проект модернизации образования Республики Тыва (далее - общеобразовательные учреждения) до 20 июня 2008 г. разработать положения о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения и регламенты государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работников общеобразовательного учреждения на основе Примерного положения о выплатах стимулирующего характера и Примерного регламента государственно-общественного распределения стимулирующей части заработной платы работника общеобразовательных учреждений, участвующих в эксперименте по введению новой системы оплаты труда в рамках реализации Комплексного проекта модернизации образования Республики Тыва, утвержденных данным постановлением.

5. В случае, если установленные в соответствии с настоящим постановлением для работников общеобразовательных учреждений должностные оклады (оклады), тарифные ставки (ставки заработной платы) с учетом доплат и надбавок оказываются ниже должностных окладов (окладов), тарифных ставок (ставок заработной платы) с учетом доплат и надбавок, установленных по состоянию на дату перехода с Единой тарифной сетки на отраслевую систему оплаты труда, указанным работникам на время работы в данном учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница в заработной плате. Данная выплата предусматривается системой оплаты труда общеобразовательного учреждения.

6. Министерству образования, науки и молодежной политики Республики Тыва обеспечить методическое сопровождение применения настоящего постановления в соответствии с действующим законодательством.

7. Финансирование расходов, связанных с реализацией настоящего постановления, осуществлять в пределах средств, предусмотренных законами Республики Тыва о республиканском бюджете на соответствующий финансовый год на предоставление субвенций бюджетам муниципальных районов и городских округов на реализацию основных общеобразовательных программ, а также средств, предусмотренных в республиканском бюджете на финансирование подведомственных учреждений.

8. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на управление по реализации приоритетных национальных проектов Аппарата Правительства Республики Тыва.

Председатель Правительства

Республики Тыва

Ш.КАРА-ООЛ

Утверждено

Постановлением Правительства

Республики Тыва

от 16 июня 2008 г. № 372

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников общеобразовательных

учреждений Республики Тыва, участвующих в эксперименте

по введению новой системы оплаты труда в рамках

реализации Комплексного проекта

модернизации образования

Настоящий Порядок разработан во исполнение постановления Правительства Республики Тыва от 7 февраля 2008 г. № 58 "Об утверждении Комплексного проекта модернизации образования Республики Тыва" в рамках приоритетного национального проекта "Образование" и определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, исчисления заработной платы работников из числа педагогического, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала в зависимости от их квалификации, сложности выполняемой работы с учетом специфики деятельности учреждения, количества затраченного времени и его качества в условиях реализации принципов нормативно-подушевого финансирования.

Предусмотренные настоящим Положением условия оплаты труда распространяются на работников республиканских государственных общеобразовательных учреждений, внедряющих Комплексный проект модернизации образования Республики Тыва (далее - общеобразовательные учреждения).

1. Основные понятия

Система оплаты труда работников учреждения - совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Тыва и устанавливающих условия и размеры оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Тарифная ставка (ставка) - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, на работах в местностях с особыми климатическими условиями, на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, не входящие в круг основных обязанностей.

Стимулирующие выплаты - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Базовая единица - величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника установленная в фиксированном размере нормативным актом Республики Тыва.

2. Порядок формирования и распределения фонда оплаты

труда работников общеобразовательных учреждений

2.1. Общеобразовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании подушевого норматива, численности обучающихся и поправочного коэффициента и доведенного до образовательного учреждения, долю средств:

на учебные расходы, оснащение образовательного процесса в соответствии с государственными нормативами;

на оплату труда работников общеобразовательного учреждения.

2.2. При расчете фонда оплаты труда в целях планирования бюджетов общеобразовательных учреждений используется прогнозируемая на соответствующий финансовый год численность обучающихся по ступеням общего образования и видам классов.

2.3. Фонд оплаты труда работников общеобразовательных учреждений (педагогических и непедагогических) делится на (см. таблицу 1):

- базовую (постоянную) часть, включающую оклад (должностной оклад), тарифную ставку и компенсационные выплаты;

- фонд стимулирования (переменную часть), включающий стимулирующие выплаты:

ФОТ = ФОТб + ФОТст, где ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения; ФОТб - базовая часть ФОТ; ФОТст - фонд стимулирования труда.

Таблица 1. Фонд оплаты труда работников

┌────────────────────┬────────────────────┬────────────────────┐

│Базовая │оклад (должностной │обеспечивает │

│(постоянная часть): │оклад), тарифная │восстановление │

│вознаграждение за │ставка (ставка) │способности к труду │

│труд ├────────────────────┤ │

│ │компенсационные │ │

│ │выплаты │ │

├────────────────────┼────────────────────┼────────────────────┤

│Фонд стимулирования │премии │стимулирует │

│труда (переменная ├────────────────────┤повышение качества │

│часть) │надбавки и выплаты │работы │

└────────────────────┴────────────────────┴────────────────────┘

2.4. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует в пределах базовой части фонда оплаты труда:

2.4.1. долю фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей) не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год (рекомендуемое оптимальное значение - 70 процентов);

2.4.2. долю фонда оплаты труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала (за исключением учителей) на уровне, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год (рекомендуемое оптимальное значение - 30 процентов) по формуле:

ФОТб = ФОТ пп + ФОТ ауп, где ФОТ пп - фонд оплаты труда учителей; ФОТ ауп - фонд оплаты труда административно-хозяйственного персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала, педагогического персонала (кроме учителей).
ФОТпп = ФОТб х ш, где ш - удельный вес оплаты труда учителей.

2.5. Порядок распределения фонда стимулирования труда устанавливается Положением о стимулирующих выплатах работникам общеобразовательного учреждения.

3. Порядок расчета заработной платы работников

общеобразовательных учреждений

3.1. Размер базовой единицы (Б), принимаемой для расчета окладов, должностных окладов, тарифных ставок (ставок заработной платы) работников, устанавливается Правительством Республики Тыва.

3.2. Месячная заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (учителей), определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, оклада, компенсационных и стимулирующих выплат:

З = (Оф + К + С) х Р, п
где: З - размер заработной платы учителя в месяц; п Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку учителя; К - компенсационные выплаты; С - стимулирующие выплаты; Р - суммарный районный коэффициент, коэффициент за работу в высокогорных и безводных местностях, процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.3. Размер оплаты учителей за фактическую учебную нагрузку определяется следующим образом:

Ст х Чф Оф = ---------, Чн
где: Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку учителя; Ст - ставка заработной платы учителя; Чф - фактическая нагрузка в неделю; Чн - норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

Размер ставки заработной платы учителя определяется путем умножения базовой единицы на повышающие коэффициенты по формуле:

Ст = Б х К х К с п
где: Ст - ставка заработной платы учителя; Б - базовая единица; К - коэффициент стажа работы и образования (см. таблицу 2); с К - коэффициент специфики работы (см. таблицу 4); п

При наличии квалификационной категории ставка педагогического работника рассчитывается по формуле:

Ст = Б х К х К к п
где: Ст - ставка заработной платы учителя; Б - базовая единица; К - коэффициент квалификации (см. таблицу 3); к К - коэффициент специфики работы (см. таблицу 4). п

Таблица 2. Коэффициент стажа работы и образования (К )

с

Показатели стажа

Высшее
образо-
вание

Среднее
профессио-
нальное
образование

Учителя:

Стаж педагогической работы свыше 20 лет

1,43

1,32

Стаж педагогической работы от 10 до 20 лет

1,32

1,205

Стаж педагогической работы от 5 до 10 лет

1,205

1,1

Стаж педагогической работы от 2 до 5 лет

1,1

1,0

Стаж педагогической работы до 2 лет

1

0,91

Старший вожатый, инструктор по труду,
инструктор по физической культуре,
музыкальный руководитель:
при стаже педагогической работы до 2 лет
при стаже педагогической работы от 2 до 5 лет
при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет
при стаже педагогической работы свыше 10 лет

1,1
1,1
1,205
1,32

0,91
1
1,1
1,205

Мастер производственного обучения:
при стаже педагогической работы до 2 лет
при стаже педагогической работы от 2 до 5 лет
при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет
при стаже педагогической работы свыше 10 лет

1,1
1,205
1,32
1,43

1
1,1
1,205

Методист, инструктор-методист
(включая старшего):
при стаже педагогической работы от 2 до 5 лет
при стаже педагогической работы от 5 до 8 лет
при стаже педагогической работы от 8 до 12 лет
(работы по специальности не менее 1 года)
при стаже педагогической работы свыше 12 лет
(работы по специальности не менее 3 лет)

1
1,1
1,205

1,32

-

Педагог-организатор основ допризывной
подготовки, безопасности жизнедеятельности:
при стаже педагогической работы до 2 лет
при стаже педагогической работы от 2 до 5 лет
при стаже педагогической работы свыше 5 лет

1,1
1,205
1,32

-

Воспитатель, учитель-логопед,
учитель-дефектолог, социальный педагог и др.:
при стаже педагогической работы до 2 лет
при стаже педагогической работы от 2 до 5 лет
при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет
при стаже педагогической работы от 10 до 20
лет
при стаже педагогической работы свыше 20 лет

1
1,1
1,205
1,32

1,43

0,91
1
1,1

1,205

Педагог-организатор, педагог дополнительного
образования:
при стаже педагогической работы до 2 лет
при стаже педагогической работы от 2 до 5 лет
при стаже педагогической работы от 5 до 10 лет
при стаже педагогической работы свыше 10 лет

1
1,1
1,205
1,32

0,91
1
1,1
1,205

Педагог-психолог:
при стаже педагогической работы до 2 лет
при стаже педагогической работы от 2 до 4 лет
при стаже педагогической работы от 4 до 6 лет
при стаже педагогической работы от 6 до 10 лет

1
1,1
1,205
1,32

0,91
1
1,1
1,205

Примечание: Для работников, занимающих должности учителя-логопеда, учителя-дефектолога, педагога-психолога, педагога-организатора основ допризывной подготовки, безопасности жизнедеятельности, необходимо наличие специального (высшее дефектологическое, высшее психологическое или высшее педагогическое с дополнительной специальностью "Психология", специальную подготовку по ГО) образования и стаж работы по специальности.

Таблица 3. Коэффициент квалификации (К )

к

Показатели квалификации

К
к

Руководитель, заместитель руководителя, руководитель
структурного подразделения, учитель, мастер
производственного обучения, воспитатель, учитель-логопед,
учитель-дефектолог, социальный педагог,
педагог-организатор, педагог дополнительного образования,
методист, инструктор-методист (включая старшего),
педагог-психолог:

высшая квалификационная категория

1,66

первая квалификационная категория

1,545

вторая квалификационная категория

1,43

старший вожатый, инструктор по труду, инструктор по
физической культуре, музыкальный руководитель:

вторая квалификационная категория

1,32

первая квалификационная категория

1,43

высшая категория

1,545

Таблица 4. Коэффициент специфики работы (К )

п

(коэффициенты, применяемые при установлении ставок

заработной платы (окладов, должностных окладов)

работников с учетом специфики работы в

общеобразовательных учреждениях (классах, группах)

в зависимости от их типов или видов)

Показатели квалификации

К
п

Работа в специальных (коррекционных)
общеобразовательных учреждениях (далее - ОУ)
(отделениях, классах, группах) для обучающихся,
воспитанников с отклонениями развития (в том числе
с задержкой психического развития)

1,15 - 1,2

Работа в оздоровительных ОУ санаторного типа
(классах, группах) для детей, нуждающихся в
длительном лечении

1,15 - 1,2

Работа в специальных учебно-воспитательных
учреждениях для детей и подростков с девиантным
поведением

1,15 - 1,2

Работа медицинских работников в специальных
учебно-воспитательных учреждениях для детей и
подростков с девиантным поведением

1,3

Работа в общеобразовательных школах-интернатах

1,20

Работа в ОУ для детей-сирот и детей, оставшихся без
попечения родителей, а также за работу в группах
для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения
родителей

1,20

Работа в ОУ при учреждениях, исполняющих уголовные
наказания в виде лишения свободы

1,5 - 1,75;
1,75 - 1,9
за работу с
обучающимися,
больными
активной
формой
туберкулеза
в тех же
образова-
тельных
учреждениях

Работа в образовательных учреждениях, расположенных
в сельской местности

1,25

Работа педагогических работников в лицеях,
гимназиях, колледжах

1,15

Владение иностранным языком и применение его в
практической работе

1,15

Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих
ограниченные возможности здоровья, в соответствии
с медицинским заключением

1,20

Учителям и другим педагогическим работникам за
работу в детских больницах (клиниках), детских
отделениях больниц для взрослых за индивидуальное
и групповое обучение детей, находящихся на
длительном лечении

1,2

Учителям общеобразовательных учреждений всех видов
(классов, групп и учебно-консультационных пунктов)
с нерусским языком обучения, расположенных в
сельской местности и поселках городского типа, - за
часы занятий по русскому языку в I - XI классах и
литературе в V - XI классах;
- учителям и преподавателям национального языка и
литературы общеобразовательных учреждений всех
видов (классов, групп и учебно-консультационных
пунктов) с русским языком обучения

1,15

Женщинам, работающим в сельской местности, на
работах, где по условиям труда рабочий день
разделен на части (с перерывом рабочего времени
более двух часов подряд)

1,3

3.4. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов других педагогических работников (в том числе педагогов дополнительного образования, воспитателей, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для учителей, в том числе для отдельных педагогических работников (педагогов дополнительного образования, воспитателей, музыкальных руководителей и др.) с учетом фактического объема педагогической работы, исходя из норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы.

Должностные оклады педагогов-организаторов, социальных педагогов и некоторых других педагогических работников, для которых установлена продолжительность рабочего времени, а не нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, определяются путем умножения базовой единицы на повышающие коэффициенты, предусмотренные в таблицах 2 - 4 в зависимости от имеющегося у работника уровня образования, стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, а также с учетом специфики работы в общеобразовательных учреждениях (классах, группах) в зависимости от их типов или видов:

О = Б х Кс х Кк х Кп, где: О - должностной оклад работника; Б - базовая единица; Кс - коэффициент стажа и образования; Кк - коэффициент квалификации; Кп - коэффициент специфики работы.

3.5. Компенсационные выплаты педагогическим работникам осуществляются из базовой части фонда оплаты труда за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; на работах в местностях с особыми климатическими условиями; не входящие в круг основных обязанностей работника, устанавливаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором и не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.5.1. Перечень условий труда, видов работ, за которые устанавливаются компенсационные выплаты, а также минимальные размеры компенсационных коэффициентов, применяемых при оплате труда работников общеобразовательных учреждений представлены в таблице 5 "Компенсационные выплаты":

К = SUM Ст х К, pi
где: К - компенсационные выплаты; Ст - ставка заработной платы работника; К - компенсационный коэффициент, кроме Р. pi

3.5.2. Компенсационные выплаты педагогическим работникам за проверку письменных работ производятся от размера заработной платы, исчисленной с учетом фактической нагрузки - Оф. Педагогам, работающим в классах с наполняемостью до 15 человек, размер компенсационных выплат за проверку письменных работ снижается на 50 процентов.

Таблица 5. Компенсационные выплаты

1. За работу в местностях с особыми климатическими условиями - Р

в районах Крайнего Севера и
приравненных к ним местностях,
высокогорных, безводных
местностях

согласно законодательству о
государственных гарантиях и
компенсациях для лиц,
работающих в районах Крайнего
Севера и приравненных к ним
местностях

2. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых
условиях труда - К
pi

с тяжелыми и вредными условиями труда

до 0,12

с особо тяжелыми и особо вредными условиями
труда

до 0,24

водителям автомобилей за ненормированный рабочий
день

0,25
(за фактически
отработанное
время в
качестве
водителя)

за классность водителям легковых автомобилей:
(кроме водителей, имеющих 9 - 10 разряд)

1 класса
11 класса

(за фактически
отработанное
время в
качестве
водителя)
0,25
0,10

3. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных

в ночное время

0,35

в выходные и праздничные дни

Ст. 153 ТК РФ

4. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника

за классное руководство:

в 1 - 4 классах школ, школ-интернатов

0,15

в 5 - 11 классах школ, школ-интернатов

0,20

за проверку письменных работ:

в 1 - 4 классах школ, школ-интернатов

0,15

по русскому языку и литературе, тувинскому языку
и литературе

0,15

по иностранному языку, математике, черчению,
физике и химии в 5 - 11 классах

0,10

за заведование кабинетами, лабораториями в
школах, интернатах,

0,10

за заведование учебными мастерскими

0,20

за заведование комбинированными мастерскими

0,35

за заведование учебно-опытными (учебными)
участками в школах и школах-интернатах

0,15

за руководство школьными и муниципальными
предметными, цикловыми и методическими
комиссиями (объединениями)

0,15 - 0,2

за работу с библиотечным фондом учебников

0,30

за проведение внеклассной работы по физическому
воспитанию в зависимости от количества классов

0,20 - 0,75

за выполнение отдельных специальных
(республиканского значения) заданий

0,2 - 0,4

почетные звания

0,1 - 0,2

молодым педагогам со стажем до 3 лет

0,3

руководителям общеобразовательных учреждений,
где объем работ превышает в два и более раз
объемные показатели, предусмотренные для
учреждений I группы

до 0,7

Примечание:

1. Коэффициент "Компенсационные выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями" - Р умножается на сумму оклада (оплаты за фактическую нагрузку), компенсационных и стимулирующих выплат. (см. формулу: З = (О + К + С) х Р) либо З = (Оф + К + С) х Р. п п

2. При наличии почетных званий "Народный учитель", "Заслуженный учитель" и "Заслуженный преподаватель", а также других почетных званий СССР, Российской Федерации, союзных республик, входивших в СССР, название которых начинается со слов "Народный", "Заслуженный" (при условии соответствия почетного звания профилю учреждения, а специалистам учреждения при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин) компенсационный коэффициент руководящим работникам и специалистам общеобразовательных учреждений составляет - 0,2, почетных званий Республики Тыва - 0,1 с учетом фактической учебной нагрузки. При наличии у работника двух и более оснований (наличие почетных званий) повышение оплаты труда производится по одному основанию.

Надбавка за наличие почетных знаков "Почетный работник общего образования", почетных значков "Отличник народного просвещения" производится по основному месту работы в размере до 20 процентов от должностного оклада (ставки заработной платы) с учетом фактической учебной нагрузки, но не более чем за норму рабочего времени.

3.6. Стимулирующая часть заработной платы учителя зависит от качества обучения в соответствии с показателями качества общеобразовательного учреждения в целом в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда.

3.6.1. Перечень оснований для премирования и доплат к постоянной части оплаты труда представлен в Примерном положении о стимулирующих выплатах работникам общеобразовательных учреждений, участвующих в эксперименте по введению новой системы оплаты труда в рамках реализации Комплексного проекта модернизации образования Республики Тыва.

3.7. Заработная плата руководителей общеобразовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений устанавливается как сумма должностного оклада работников, компенсационных и стимулирующих выплат исходя из должностных окладов руководящих работников общеобразовательных учреждений всех типов и видов в зависимости от группы по оплате труда руководителей с учетом требований к квалификации

Зр = (О + К + С) х Р,
где: Зр - заработная плата работника; О - должностной оклад работника; К - компенсационные выплаты (кроме Р); С - стимулирующие выплаты; Р - суммарный районный коэффициент, коэффициент за работу в высокогорных и безводных местностях, процентная надбавка за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

3.7.1. Должностные оклады руководителей общеобразовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений определяется путем умножения базовой единицы на повышающие коэффициенты, предусмотренные в зависимости от квалификационной категории, масштаба и уровня управления и специфики работы.

О = Б х К х К х К, к п у
где: О - оклад (должностной оклад) работника; Б - базовая единица; К - коэффициент квалификации; к К - коэффициент специфики работы; п К - коэффициент масштаба и уровня управления. у

Значения коэффициента К представлены в таблице 7.

у

Таблица 7. Коэффициенты масштаба и уровня управления (К )

у

Должность

Коэффициент, применяемый при установлении
окладов

1 группа

2 группа

3 группа

4 группа

Директор

1,16

1,08

1

0,93

Заместитель
директора

1,08

1

0,93

0,86

Руководитель
структурного
подразделения

1

0,93

0,87

Примечание: Административно-хозяйственные функции в общеобразовательных и других образовательных учреждениях III и IV групп по оплате труда руководящих работников могут быть возложены на одного из штатных работников с установлением надбавки за руководство подразделением в размере 10 процентов к окладу по основной деятельности.

3.7.2. Компенсационные выплаты руководителей общеобразовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений рассчитываются по формуле:

К = SUM О х К, pi
где: К - компенсационные выплаты; О - оклад (должностной оклад) работника; К - компенсационный коэффициент, согласно перечню, pi представленному в таблице 5 "Компенсационные выплаты".

3.7.3. Стимулирующие выплаты руководителей общеобразовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений рассчитываются по следующей формуле:

С = О х К п
где О - оклад (должностной оклад) работника, К = SUM К - коэффициент стимулирования, определяемый как п з сумма коэффициентов значимости по всем основаниям.

Стимулирующие выплаты по результатам работы руководителей общеобразовательных учреждений устанавливаются учредителем общеобразовательного учреждения.

3.8. Должностные оклады главных бухгалтеров общеобразовательных учреждений устанавливаются на 7 процентов ниже должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения (без учета стимулирующих выплат), компенсационные выплаты определяются по таблице 5 "Компенсационные выплаты", стимулирующие выплаты - согласно Положению о стимулирующих выплатах работникам общеобразовательного учреждения.

3.8.1. Оплата труда медицинских, библиотечных, остальных специалистов осуществляется применительно к оплате труда аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики или в соответствии с разрядами тарифно-квалификационного справочника по общеотраслевым должностям служащих на основе Единой тарифной сетки по оплате труда.

3.8.2. Для учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала должностные оклады определяются в соответствии с разрядами тарифно-квалификационного справочника работ и профессий на основе Единой тарифной сетки по оплате труда.

3.8.3. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников, для которых данное учреждение является местом основной работы.

3.9. При повышении должностных окладов производится соответствующая индексация размеров должностных окладов рабочих и служащих.

3.10. Компенсационные и стимулирующие выплаты специалистов структурных подразделений, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала рассчитываются по формулам аналогично формулам административно-управленческого персонала.

3.11. Часть фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений, ориентированная на результат, для финансирования образовательных проектов (в том числе премий за отдельные успехи) предусматривается до 10 процентов фонда оплаты труда.

Принятие решения о реализации образовательных проектов принадлежит органу самоуправления образовательного учреждения, обеспечивающему демократический, государственно-общественный характер управления, с учетом мнения соответствующего органа первичной профсоюзной организации, по представлению руководителя общеобразовательного учреждения. Оценка результатов реализации образовательных проектов производится этим же органом самоуправления.

Руководитель общеобразовательного учреждения представляет в орган самоуправления образовательного учреждения аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющуюся основанием для их премирования. Порядок рассмотрения органом самоуправления образовательного учреждения вопросов о стимулировании работников устанавливается соответствующим положением.

Стимулирующие выплаты из фонда стимулирования производятся ежемесячно по результатам предыдущего учебного года на основании локального акта образовательного учреждения

Приложение

к Положению об оплате труда

работников общеобразовательных

учреждений Республики Тыва,

участвующих в эксперименте по

введению новой системы оплаты труда

в рамках реализации Комплексного

проекта модернизации образования

Республики Тыва

Объемные показатели

деятельности общеобразовательных учреждений и порядок

отнесения их к группам по оплате труда руководителей

1. Объемные показатели деятельности общеобразовательных

учреждений

1.1. К объемным показателям деятельности образовательных учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства общеобразовательным учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы общеобразовательного учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

1.2. Объем деятельности каждого общеобразовательного учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по следующим показателям:

┌────┬─────────────────────────────────┬──────────────────────┬─────────┐

│ № │ │ │ Коли- │

│п/п │ Показатели │ Условия │ чество │

│ │ │ │ баллов │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 1.│Количество обучающихся │из расчета за каждого │ 0,3 │

│ │(воспитанников) в │обучающегося │ │

│ │образовательных учреждениях │(воспитанника) │ │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 2.│Количество обучающихся в │из расчета за каждого │ 0,5 │

│ │общеобразовательных учреждениях │обучающегося │ │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 3.│Количество групп в дошкольных │из расчета на группу │ 10 │

│ │группах │ │ │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 4.│Превышение плановой (проектной) │за каждые 50 чел. или │ 15 │

│ │наполняемости (по классам │каждые 2 класса │ │

│ │группам) или по количеству │(группы) │ │

│ │обучающихся) в │ │ │

│ │общеобразовательных учреждениях │ │ │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 5.│Количество работников в │- за каждого │ 1 │

│ │образовательном учреждении │работника │ │

│ │ │- дополнительно за │ 0,5 │

│ │ │каждого работника, │ │

│ │ │имеющего: │ │

│ │ │первую │ │

│ │ │квалификационную │ │

│ │ │категорию │ │

│ │ │высшую │ 1 │

│ │ │квалификационную │ │

│ │ │категорию │ │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 6.│Наличие групп продленного дня │ │до 20 │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 7.│Круглосуточное пребывание │- за наличие до 4 │до 10 │

│ │обучающихся (воспитанников) │групп круглосуточным │ │

│ │дошкольных и других │пребыванием │ │

│ │образовательных учреждениях │воспитанников │ │

│ │ │- 4 и более групп с │до 30 │

│ │ │круглосуточным │ │

│ │ │пребыванием │ │

│ │ │воспитанников или │ │

│ │ │в учреждениях, │ │

│ │ │работающих в таком │ │

│ │ │режиме │ │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 8.│Наличие филиалов, УПК, интерната │за каждое указанное │ │

│ │при образовательном учреждении и │структурное │ │

│ │др. с количеством обучающихся │подразделение: │ │

│ │(проживающих) │до 100 чел. │до 20 │

│ │ │от 100 до 200 чел. │до 30 │

│ │ │свыше 200 чел. │до 50 │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 9.│Наличие обучающихся │из расчета за каждого │ 0,5 │

│ │(воспитанников) с полным │дополнительно │ │

│ │гособеспечением в │ │ │

│ │образовательных учреждениях │ │ │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 10.│Наличие оборудованных и │за каждый класс │до 10 │

│ │используемых в образовательном │ │ │

│ │процессе компьютерных классов │ │ │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 11.│Наличие оборудованных и │за каждый вид │до 15 │

│ │используемых в образовательном │ │ │

│ │процессе: спортивной площадки, │ │ │

│ │стадиона, бассейна и других │ │ │

│ │спортивных сооружений │ │ │

│ │(в зависимости от их состояния │ │ │

│ │и степени использования) │ │ │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 12.│Наличие собственного │за каждый вид │до 15 │

│ │оборудованного здравпункта, │ │ │

│ │медицинского кабинета, │ │ │

│ │оздоровительно │ │ │

│ │восстановительного центра; │ │ │

│ │столовой │ │ │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 13.│Наличие: │за каждую единицу │до 3, │

│ │- автотранспортных средств, │ │но не │

│ │сельхозмашин, строительной и │ │более │

│ │другой самоходной техники на │ │ 20 │

│ │балансе образовательного │ │ │

│ │учреждения │ │ │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 14.│Наличие загородных объектов │- находящихся │до 30 │

│ │лагерей, баз отдыха, дач и др.) │на балансе │ │

│ │ │образовательных │ │

│ │ │учреждений │ │

│ │ │- в других случаях │до 15 │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 15.│Наличие учебно-опытных участков │за каждый вид │до 50 │

│ │(площадью не менее 0,5 га, а │ │ │

│ │при орошаемом земледелии - 0,25 │ │ │

│ │га), парникового хозяйства, │ │ │

│ │подсобного сельского хозяйства, │ │ │

│ │учебного хозяйства, теплиц │ │ │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 16.│Наличие собственных: котельной, │за каждый вид │до 20 │

│ │очистных и других сооружений, │ │ │

│ │жилых домов │ │ │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 17.│Наличие обучающихся │за каждого │ 0,5 │

│ │(воспитанников) в │обучающегося │ │

│ │общеобразовательных │(воспитанника) │ │

│ │учреждениях, посещающих │ │ │

│ │платные секции, кружки, │ │ │

│ │студии, организованные этими │ │ │

│ │учреждениями или на их базе │ │ │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 18.│Наличие оборудованных и │за каждый вид │до 15 │

│ │используемых в дошкольных │ │ │

│ │группах помещений для разных │ │ │

│ │видов активности (изостудия, │ │ │

│ │театральная студия, "комната │ │ │

│ │сказок", зимний сад и др.) │ │ │

├────┼─────────────────────────────────┼──────────────────────┼─────────┤

│ 19.│Наличие в образовательных │за каждого │ 1 │

│ │учреждениях (классах, группах) │обучающегося │ │

│ │общего назначения воспитанников) │(воспитанника) │ │

│ │со специальными обучающихся │ │ │

│ │потребностями, охваченных │ │ │

│ │квалификационной коррекцией │ │ │

│ │физического и психического │ │ │

│ │развития (кроме специальных │ │ │

│ │коррекционных образовательных │ │ │

│ │учреждений (классов, групп) и │ │ │

│ │дошкольных групп компенсирующего │ │ │

│ │вида) │ │ │

└────┴─────────────────────────────────┴──────────────────────┴─────────┘

1.3. Общеобразовательные учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№
п/п

Тип (вид) образовательного
учреждения

Группа, к которой учреждение
относится по оплате труда
руководителей по сумме баллов

I

II

III

IV

1.

Общеобразовательные лицеи и
гимназии

свыше 400

до 400

до 300

-

2.

Образовательные учреждения
для детей-сирот и детей,
оставшихся без попечения
родителей, специальные
(коррекционные)
образовательные учреждения
для детей с отклонениями в
развитии, оздоровительные
образовательные учреждения
санаторного типа для детей,
нуждающихся в длительном
лечении, специальные
образовательные учреждения
для детей и подростков с
девиантным поведением,
общеобразовательные
школы-интернаты

свыше 350

до 350

до 250

до 150

3.

Школы и другие
общеобразовательные
учреждения

свыше 500

до 500

до 350

до 250

2. Порядок отнесения общеобразовательных учреждений

к группам по оплате труда руководящих работников

2.1. Группа по оплате труда определяется не чаще одного раза в год органом управления образованием по подчиненности общеобразовательного учреждения в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

Группа по оплате труда для вновь открываемых общеобразовательных учреждений устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

2.2. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом управления образованием по подчиненности образовательного учреждения за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

2.3. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с приставкой "до", устанавливается органом управления образованием по подчиненности общеобразовательного учреждения.

2.4. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных учреждений определяется:

- по общеобразовательным учреждениям - по списочному составу на начало учебного года;

- по школам-интернатам для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, - по списочному составу на 1 января;

- в оздоровительных лагерях всех видов и наименований - по количеству принятых на отдых и оздоровление в смену (заезд);

- по межшкольным учебным комбинатам (центрам), учебным компьютерным центрам - по списочному составу на начало учебного года с коэффициентом 0,25, для которых обучение проводится менее 3 раз в неделю, с коэффициентом 0,5 - 3 раза и с коэффициентом 1,0 - 4 и более раз в неделю.

2.5. За руководителями общеобразовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на один год.

2.6. Министерство образования, науки и молодежной политики Республики Тыва может относить государственные учреждения образования, добившиеся высоких и стабильных результатов, на одну группу по оплате труда выше по сравнению с группой, определенной по настоящим показателям.

Утверждено

Постановлением Правительства

Республики Тыва

от 16 июня 2008 г. № 372

Примерное положение

о выплатах стимулирующего характера работникам

общеобразовательных учреждений, участвующих в

эксперименте по введению новой системы оплаты

труда в рамках реализации Комплексного проекта

модернизации образования Республики Тыва

1. Стимулирование труда учителя

1.1. Стимулирующая часть заработной платы учителя зависит от качества обучения и в соответствии с показателями качества общеобразовательного учреждения в целом в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда. При "высоком качестве обучения" стимулирующие выплаты могут составить до 100 процентов к базовому окладу учителя. При "хорошем качестве образования" выплаты составят до 75 процентов, при "удовлетворительном качестве образования" - 50 процентов. Если оценка учителя ниже оценки "удовлетворительное качество образования", то ежемесячные стимулирующие выплаты не производятся.

1.2. Перечень оснований для премирования и доплат к постоянной части оплаты труда представлен в таблице 1 "Стимулирующие выплаты учителю".

Таблица 1

Стимулирующие выплаты учителю

Должность

Основания для ежемесячных доплат

Коэффициент
значимости
Кз

Учитель,
методист

Квалификация (ученая степень: кандидат
наук, доктор наук)

за "удовлетворительное качество обучения"

за "оптимальное качество обучения"

за "высокое качество обучения"

0,1 - 0,2

0,5

0,75

1,0

Если учитель имеет коэффициент значимости в зависимости от качества обучения 0,5; 0,75; 1,0, то, при наличии ученой степени, ему прибавляется коэффициент 0,1 - 0,2.

Уровни контроля следующие: школьный, региональный и федеральный.

Таблица 2

Определение уровня обученности

Качество
обучения,
в %

100

90 - 99

80 - 89

70 - 79

60 - 69

50 - 59

49 - не
ниже 40

Успевае-
мость,
в %

100

20
баллов

18
баллов

16
баллов

14
баллов

12
баллов

10
баллов

8
баллов

90

17
баллов

15
баллов

13
баллов

11
баллов

9
баллов

7
баллов

80

14
баллов

12
баллов

10
баллов

8
баллов

6
баллов

"Процент успеваемости" и "процент обучения" определяются по "поэлементной и пооперационной" технологии. По этой технологии проверяются не только знания, но и приобретенные обучающимися компетенции:

- общекультурная компетенция (владение языком культуры, способами познания мира), информационная компетенция;

- социально-трудовая компетенция (присвоение норм, способов и средств социального взаимодействия);

- коммуникативная компетенция (формирование готовности и способности понимать другого, умение строить общение адекватно речевой ситуации);

- компетенция в сфере личностного определения (формирование опыта самопознания, осмысления своего места в мире, выбор ценностных, целевых, смысловых установок своих действий).

1.3. Совокупность уровня обученности и качества обучения являются составляющими оценки качества работы учителя.

Таблица 3

Уровни контроля

Уровень контроля

Баллы

Школьный

20 - 39

10 - 19

6 - 11

Региональный

40 - 79

20 - 39

12 - 23

Федеральный

80 - 140

40 - 70

24 - 42

Общее количество баллов

Max 140 - 258

Opt 70 - 128

Min 42 - 76

Если суммарный балл лежит в пределах от 140 до 258, то качество обучения "высокое".

Если суммарный балл лежит в пределах от 70 до 128, то качество обучения "хорошее".

Если суммарный балл лежит в пределах от 42 до 76, то качество обучения "удовлетворительное".

Если суммарный балл лежит ниже 42, то качество обучения "низкое".

Качество образования определяется по следующим критериям: квалификация учителя; условия: образовательная среда, образовательные технологии, средства обучения; образованность учащихся.

Таблица 4

Индикаторы качества обучения

┌─────────────────┬─────────────────────────────────────────┬────────┐

│ Требования │ Название индикатора │ Баллы │

│ к учителю ├─────────────────────────────────────────┤ │

│ │ Критерий "Квалификация учителя" │ │

├─────────────────┼─────────────────────────────────────────┼────────┤

│Учитель имеет 2 │Учитель имеет: │ │

│квалификационную ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│категорию, │почетную грамоту муниципального органа │ 1 │

│высшее │управления образования │ │

│образование, ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│прошел повышение │почетную грамоту Министерства │ 1 │

│квалификации за │образования, науки и молодежной │ │

│последние 5 лет │политики Республики Тыва │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │почетную грамоту Правительства │ 1 │

│ │Республики Тыва │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │почетную грамоту Великого Хурала │ 1 │

│ │(Парламента) Республики Тыва │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │отраслевую награду Министерства │ 1 │

│ │образования и науки Российской │ │

│ │Федерации (почетная грамота, нагрудный │ │

│ │знак "Почетный работник общего │ │

│ │образования Российской Федерации") │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │Максимальное количество баллов │ 5 │

├─────────────────┼─────────────────────────────────────────┼────────┤

│Учитель имеет 1 │Учитель: │ │

│квалификационную ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│категорию, │принимал участие в профессиональных │ 1 │

│высшее │конкурсах (республиканского, │ │

│образование, │российского уровня) │ │

│прошел повышение ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│квалификации за │стал победителем профессиональных │ 2 │

│последние 5 лет │конкурсов │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │имеет награды регионального и │ 2 │

│ │федерального уровня (медали, ордена) │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │участие в научно-практических │ 2 │

│ │конференциях │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │Максимальное количество баллов │ 7 │

├─────────────────┼─────────────────────────────────────────┼────────┤

│Учитель имеет │Учитель имеет: │ │

│высшую ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│квалификационную │почетное звание "Заслуженный учитель │ 3 │

│категорию, │Республики Тыва", "Заслуженный учитель │ │

│высшее │Российской Федерации", почетное звание │ │

│образование, │"Народный учитель" │ │

│прошел повышение ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│квалификации за │ученую степень (кандидат наук в области │ 4 │

│последние 5 лет │преподаваемой дисциплины, доктор наук │ │

│ │в области преподаваемой дисциплины) │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │принимал участие в научно-практических │ 3 │

│ │конференциях │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │Максимальное количество баллов │ 10 │

├─────────────────┼─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │Критерий "Условия обучения по своему │ │

│ │предмету" │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │разработка и использование общественно │ 5 │

│ │признанной авторской методики, в том │ │

│ │числе новых цифровых образовательных │ │

│ │ресурсов, методов фиксации и │ │

│ │оценивания учебных достижений, │ │

│ │контрольно-измерительных материалов │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │использование проектных, │ 7 │

│ │исследовательских и других развивающих │ │

│ │образовательных технологий в процессе │ │

│ │обучения предмету │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │наличие авторской технологии и │ 10 │

│ │результаты ее эффективности │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │содержание учебного кабинета <\*> │ min 10 │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │материально-техническое обеспечение │ opt 7 │

│ │по предмету │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │соблюдение СанПиНов │ max 10 │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │Всего по трем критериям: до 15 баллов, │ │

│ │до 21 балла, до 30 баллов │ │

├─────────────────┼─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │ Критерий "Образованность учащихся" │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │результаты внутришкольного мониторинга │ min 42 │

│ │представляется службой оценки качества │ │

│ │образования ОУ) │ │

├─────────────────┼─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │региональный мониторинг │ opt 70 │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │федеральный мониторинг (данные │max 140 │

│ │Федерального агентства по образованию) │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │ Дополнительные показатели качества │ │

│ │ обучения │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │подготовка призеров олимпиад, конкурсов, │ 20 │

│ │конференций различного уровня: │ │

│ │- республиканского │ │

│ ├─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │- федерального │ 30 │

├─────────────────┼─────────────────────────────────────────┼────────┤

│ │Всего учитель может набрать: min 60 │ │

│ │баллов; opt 90 баллов; max 170 баллов │ │

│ │<\*\*> │ │

└─────────────────┴─────────────────────────────────────────┴────────┘

Примечание: <\*> Учебный кабинет - это подразделение учебного заведения, оснащенное в соответствии с установленными требованиями наглядными пособиями, учебным оборудованием, мебелью и приспособлениями, в котором проводят учебные уроки, внеклассные и факультативные занятия, воспитательную работу с учащимися. Вся эта работа осуществляется с помощью широкого использования технических средств обучения, демонстрации опытов, проведения самостоятельных экспериментальных, лабораторных, практических работ с использованием книг, справочных и раздаточных материалов.

<\*\*> При определении качества образования учитель должен набрать: 60 баллов - минимально; 90 баллов - оптимально; 170 баллов - максимально.

Механизм оценки образовательного результата следующий: каждому показателю критерия присваивается от 1 до 10 баллов при наличии или отсутствии подтверждения соответственно (согласно таблице 4).

Качество обучения определяется как сумма баллов за квалификацию, условия, образованность и успешность учащегося:

КО = КВ + У + О + Д,
где: КО - количество баллов за качество обучения, КВ - количество баллов по критерию "Квалификация учителя", У - количество баллов по критерию "Условия", О - количество баллов по критерию "Образование учащегося", Д - количество (дополнительных) баллов по критерию "Успешность".

После подсчета баллов по приведенной выше формуле выводится заключение об уровне качества образования образовательного учреждения.

Если суммарный балл лежит в пределах от 140 до 258, то качество образования "высокое", а коэффициент значимости К = 1,0 - самый высокий.

з

Если суммарный балл лежит в пределах от 70 до 128, то качество образования "оптимальное", в этом случае коэффициент значимости К = 0,75.

з

Если суммарный балл лежит в пределах от 42 до 76, то качество образования "удовлетворительное", коэффициент значимости минимальный К = 0,5.

з

Если суммарный балл меньше 42, то качество образования "низкое".

2. Стимулирующие выплаты административно-управленческому аппарату

Стимулирующие выплаты работникам из числа административно-управленческого персонала составляют до 180 процентов оклада работника. Перечень оснований для премирования и доплат представлен в таблице 5 "Стимулирующие выплаты административно-управленческому персоналу".

Стимулирующие выплаты работнику рассчитываются по следующей формуле:

С = О х К, п
где: О - оклад работника, К = SUM К - коэффициент стимулирования, определяемый как сумма п з коэффициентов значимости по всем основаниям.

Таблица 5

Стимулирующие выплаты

административно-управленческому персоналу

Должность

Основания для ежемесячных доплат
По основанию: уровень управления

Коэффициент
значимости К
з

Директор

1) Обоснованное целеполагание,
высокое качество планирования,
оптимальная организация
деятельности, своевременное
регулирование и коррекция;
2) Организация контроля на высоком
уровне, продуктивный анализ,
обеспечение кадров высокого уровня;
3) "Удовлетворительное",
"Оптимальное" "Высокое" качество
образования в ОУ

К
зд
< 1,0

1,1; 1,5; 1,8

Заместитель
директора
по УВР

1) Высокий уровень организации и
контроля учебной работы;
2) Высокий уровень сохранения
контингента учащихся;
3) Эффективная организация
предпрофильного и профильного
обучения;
4) Эффективная организация
инновационной (экспериментальной)
деятельности педагогов;
5) "Удовлетворительное",
"Оптимальное" "Высокое" качество
обучения ОУ

< 0,7 К
зд

0,7 К
зд

Заместитель
директора
по ВР

1) Высокий уровень организации и
контроля воспитательной работы;
2) Организация работы общественных
органов участвующих в управлении
ОУ;
3) Поддержание благоприятного
психологического климата в
коллективе;
4) Организация востребованного
учащимися дополнительного
образования;
5) Формирования положительных
качеств личности на уровне региона

0,7 Кзд

Заместитель
директора по
информатизации

1) Обеспечение ЛВС программами
управления и беспроблемного
взаимодействия участников сети
школы, а также использования
ресурса Интернет;
2) Повышение квалификации учителей
школы в области информационных
технологий;
3) Своевременное и качественное
предоставление отчетности.
4) Внедрение новых программ для
использования в образовательной
деятельности учителей,
лицензионного или альтернативного
программного обеспечения;
5) Высокий уровень автоматизации
учебного процесса

Max 0,5 К
зд

Заместитель
директора
по АХЧ

1) Высокое качество организации
ремонтных работ;
2) Поддержание хорошего состояния
школьного хозяйства;
3) Бестравматическая деятельность
членов коллектива;
4) Сохранение здоровья членов
коллектива

Max 0,5 К
зд

3. Основания для премирования учебно-вспомогательного персонала указаны в таблице 6.

Таблица 6

Стимулирующие выплаты учебно-вспомогательному

и обслуживающему персоналу

Должность

Основания для премирования

К
з

Педагог-
психолог,
социальный
педагог

Результативность коррекционно-
развивающей работы с учащимися.
Своевременное и качественное ведение
банка данных учащихся, охваченных
различного видами контроля

до 0,4

Работники
учебно-
вспомогательных
подразделений

Разработка, издание и изготовление и
внедрение инновационных разработок
для повышения качества обучения и
воспитания.
Высокое качество содержания
материально-технической части,
поддерживающей высокое качество
образования

до 1,0

Библиотекарь

Высокая читательская активность
учащихся, учителей и сотрудников.
Высокая культура обслуживания.
Участие в общешкольных, районных,
республиканских мероприятиях.
Оформление тематических выставок.
Выполнение плана работ библиотекаря

до 0,4

Работники
бухгалтерии

Своевременное и качественное
предоставление отчетности. Разработка
новых программ, положений, подготовка
экономических расчетов. Качественное
ведение документации

до 1,5
<\*>

Водитель

Обеспечение исправного технического
состояния автотранспорта. Обеспечение
безопасности перевозки. Отсутствие
ДТП, замечаний

до 0,4

Обслуживающий
персонал

Качественное проведение генеральных
уборок. Содержание участка в
соответствие с требованиями СанПиНа,
качественная уборка помещений.
Оперативность выполнения заявок по
устранению технических неполадок,
выполнению дополнительных работ

до 0,4

Медработник

Результативность мероприятий по
сохранению и улучшению здоровья
учащихся. Качественное ведение банка
данных по здоровью учащихся.
Качественный контроль за питанием
учащихся в столовой школы

до 0,4

Работники
столовой

Качественное питание, удовлетворяющее
СанПиНам, высокая культура
обслуживания.
Разнообразие блюд, предлагаемых
учащимся и работникам школы

до 0,4

Рекомендуемые нормы доли фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются для распределения средств, полученных в составе субвенции, при планировании бюджетов ОУ до 30 процентов.

--------------------------------

<\*> Распространяется также на работников централизованных бухгалтерий, занятых обслуживанием образовательных учреждений, внедряющих новую систему оплату труда в пределах фонда оплаты труда муниципального образования при увеличении надтарифного фонда до 25 процентов.

4. Стимулирующая часть образовательного учреждения

Уровень качества образования, предоставляемым образовательным учреждением, определяется по следующим критериям: кадровый состав педагогов, образовательная среда, образованность и успешность учащихся.

Качество обучения образовательным учреждением определяется совокупностью оценок по качеству образования учителями.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда зависит от качества образования: при оценке "удовлетворительное качество образования" - 20 процентов от общего ФОТ, "хорошее качество образования" - 25 процентов от общего ФОТ, "высокое качество образования" - 30 процентов от общего ФОТ.

Для определения уровня качества образования ОУ необходимо определить средний К по общеобразовательному учреждению, долю учителей, имеющих высшую и

з

первую категории № /№ , а также звания и награды № /№ .

к о з о

Если \_ 0,1 < К < 0,49; № /N > 50%; № /№ . > 20 процентов, наличие лицензии, - з - к о з о

аккредитации, аттестации, то качество образования общеобразовательного

учреждения "удовлетворительное"; \_ 0,5 < К < 74 ; № /N > 50%; № /№ . > 20 процентов, наличие лицензии, - з - к о з о

аккредитации, аттестации, то качество образования общеобразовательного

учреждения "оптимальное"; \_ 0,75 < К < 1, № /№ > 50%, № /№ > 20 процентов, наличие лицензии, - з - к о з о

аккредитации, аттестации, то качество образования общеобразовательного

учреждения "высокое".

Часть ФОТ ОУ, ориентированная на результат, для финансирования образовательных проектов (в том числе премий за отдельные успехи) общеобразовательного учреждения составляет до 10 процентов от общего ФОТ.

Принятие решения о реализации проектов принадлежит общественной структуре управления общеобразовательного учреждения. Оценка результатов реализации проектов производится этим же органом общеобразовательного учреждения.

Выплаты стимулирующей части производятся по результатам предыдущего учебного года.

Утвержден

Постановлением Правительства

Республики Тыва

от 16 июня 2008 г. № 372

Примерный регламент

государственно-общественного распределения стимулирующей

части заработной платы работников общеобразовательных

учреждений, участвующих в эксперименте по введению новой

системы оплаты труда в рамках реализации Комплексного

проекта модернизации образования Республики Тыва

1. Регламент государственно-общественного распределения стимулирующей части оплаты труда работников общеобразовательного учреждения - локальный нормативный правовой акт общеобразовательного учреждения, разработанный на основе настоящего примерного Регламента, устанавливает порядок реализации принятого и действующего в общеобразовательном учреждении Положения о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения.

2. Орган самоуправления общеобразовательного учреждения в соответствии с Положением об органе самоуправления общеобразовательного учреждения утверждает решение экспертной комиссии о распределении стимулирующей части оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

3. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются один раз в течение учебного года на заседании, проводимом в июне месяце.

4. Мониторинг и оценка профессиональной деятельности работников ведется в системе государственно-общественного управления общеобразовательного учреждения в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения, индивидуально для каждого работника. Государственно-общественный характер мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки. Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения определяются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения и регламентом мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения.

5. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения учитываются результаты, полученные по внутришкольному контролю, представленному руководителем, методическим объединением, а также по региональному и федеральному (муниципальному) контролю, которые руководитель общеобразовательного учреждения получает по запросу в региональные органы по контролю за качеством образования.

6. Для обеспечения государственно-общественного характера мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников общеобразовательного учреждения орган самоуправления общеобразовательного учреждения создает специальную Экспертную комиссию, в которую входит руководитель общеобразовательного учреждения, члены органа самоуправления по его решению, а также представители методических (научно-методических) объединений, члены трудового коллектива и (или) профсоюзной организации (при ее наличии) и других общественных объединений (педагогических обществ), в которых состоят работники общеобразовательного учреждения. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением органа самоуправления в порядке, предусмотренном общим регламентом органа самоуправления. Орган самоуправления определяет название экспертной комиссии - Экспертная комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников или иное наименование, указывающее на характер деятельности комиссии.

7. По материалам мониторинга профессиональной деятельности, подлежащей экспертной оценке, экспертная комиссия органа самоуправления проводит оценку профессиональной деятельности на основании и в порядке, установленном положением общеобразовательного учреждения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников, принимает решение о качестве работы персонально по каждому работнику, составляет итоговый оценочный лист всех работников в баллах и утверждает его на своем заседании. Исходный персонифицированный материал результатов мониторинга сохраняется в электронном виде в двух экземплярах на двух отдельных носителях, которые передаются на хранение руководителю общеобразовательного учреждения и председателю органа самоуправления общеобразовательного учреждения. Выписка из протокола о решении комиссии передается для утверждения в орган самоуправления общеобразовательного учреждения. Решение, утвержденное органом самоуправления общеобразовательного учреждения, представляется публично (печатается в школьных изданиях) в общеобразовательном учреждении.

8. С момента опубликования решения органа самоуправления общеобразовательного учреждения в течение 10 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о его несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, процедур государственно-общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технической ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника и дать ему обоснованный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур мониторинга, или оценивания, или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются. По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

9. На основании протокола о решении экспертной комиссии на заседании по вопросу распределения стимулирующей части оплаты труда работников орган самоуправления общеобразовательного учреждения своим решением, принимаемым в соответствии с общим регламентом органа самоуправления общеобразовательного учреждения, устанавливает персональные размеры выплат работникам из стимулирующей части фонда оплаты труда, исходя из его установленного размера, на предстоящий год, в соответствии с п. 3 настоящего Регламента.

10. Орган самоуправления общеобразовательного учреждения вправе принимать решение по реализации учебных проектов, повышающих качество образования по учебному предмету. Руководитель проекта (учитель по учебному предмету) вправе претендовать на стимулирующую часть оплаты труда в соответствии с заявленными показателями качества обучения и профессиональной деятельности. Продолжительность реализации учебного проекта должна быть рассчитана на один учебный год. По окончании реализации проекта орган самоуправления общеобразовательного учреждения может принять решение о продолжении выплат стимулирующей части оплаты труда, если эффективность проекта была обоснована.