ПРИОРИТЕТНЫЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ПРОЕКТ
«ОБРАЗОВАНИЕ»

БИБЛИОТЕКА КОМПЛЕКСНОГО ПРОЕКТА
МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ
В КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ

# Модернизация организационно-экономических механизмов в системе образования

- **Новая система оплаты труда**
- **Нормативно-подушевое финансирование**

Сборник нормативно-правовых документов и инструктивно-методических материалов


***Руководитель проекта***
*С.Х. Шхагапсоев, министр образования и науки КБР, д-р. биол. наук, профессор, Засл. деятель науки КБР*

***Ответственный редактор серии***
*З.М. Муртазов*

***Авторы и составители сборника***
*З.М. Муртазов,*
*С.А. Нагоев,*
*А.З. Маршенкулова,*
*Л.Н. Долженко,*
*Т.В. Саенко,*
*Е.В. Жарикова,*
*Б.З. Абазов,*
*Л.Ж. Апекова,*
*И.З. Гукежева*



Нальчик
КБРЦДО
2008

УДК 37.014.552(06)
ББК 74-04

Модернизация организационно-экономических механизмов в системе образования. Нормативно-подушевое финансирование. Новая система оплаты труда: нормативно–правовые документы и инструктивно–методические материалы

Сборник подготовлен к выпуску в серии изданий в рамках реализации мероприятий по организационно–методическому обеспечению мероприятий Комплексного проекта модернизации образования Кабардино–Балкарской Республики и отражает вопросы нормативно-правового и инструктивно-методического обеспечения проекта.

В сборнике представлены аналитические, обзорные, а также нормативно-правовые и инструктивно-методические материалы регионального, муниципального и школьного уровней, касающиеся перехода общеобразовательных учреждений республики на новую систему оплаты труда и нормативно-подушевой принцип финансирования расходов на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного, начального общего, основного общего и общего среднего образования. Предлагаемые документы разработаны в рамках реализации регионального Комплексного проекта модернизации образования в КБР.

Сборник адресован широкому кругу специалистов органов управления образованием различных уровней, руководителям образовательных учреждений, структурам повышения квалификации, работникам методических служб.

**Руководитель проекта:** С.Х. Шхагапсоев, министр образования и науки КБР, д-р. биол. наук, профессор, Засл. деятель науки КБР

**Ответственный редактор серии:** З.М. Муртазов

**Авторы и составители сборника:** З.М. Муртазов, С.А. Нагоев, А.З. Маршенкулова, Л.Н. Долженко, Т.В. Саенко, Е.В. Жарикова, Б.З. Абазов, Л.Ж. Апекова, И.З. Гукежева

© Министерство образования и науки Кабардино-Балкарской Республики, 2008
© ГОУ ДПО «Кабардино-Балкарский республиканский центр дистанционного обучения», 2008

## СОДЕРЖАНИЕ


### Часть I. ПЕРЕХОД НА НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

НОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА – ГЛАВНЫЙ МЕХАНИЗМ КОМПЛЕКСНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ . . . . . 4

ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА . . . . . 6

АНАЛИЗ ПОЗИТИВНЫХ ЭФФЕКТОВ И РИСКОВ ПЕРЕХОДА НА НСОТ . . . . . 8

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ И СТРУКТУРА ОПЛАТЫ ТРУДА ПО НСОТ . . . . . 11

О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ . . . . . 12

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ И ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ВВЕДЕНИЮ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ . . . . . 36

ПРИМЕРНЫЙ ПОРЯДОК УЧАСТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО СОВЕТА ПО ВОПРОСАМ ОБРАЗОВАНИЯ В РАСПРЕДЕЛЕНИИ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ . . . . . 74

ПРИМЕРНЫЙ ПОРЯДОК УЧАСТИЯ УПРАВЛЯЮЩЕГО СОВЕТА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ (КРОМЕ ДИРЕКТОРА) . . . . . 76

### Часть II. ПЕРЕХОД НА НОРМАТИВНО-ПОДУШЕВОЕ БЮДЖЕТНОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ

ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ ОСНОВА И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ПРИМЕНЕНИЯ НОРМАТИВНО–ПОДУШЕВОГО ПРИНЦИПА ФИНАНСИРОВАНИЯ . . . . . 87

О ФИНАНСОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ БЮДЖЕТА КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ . . . . . 90

О ПЕРЕХОДЕ НА НОРМАТИВНОЕ ПОДУШЕВОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ ПРАВ ГРАЖДАН НА ПОЛУЧЕНИЕ ОБЩЕДОСТУПНОГО И БЕСПЛАТНОГО ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО,ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО (ПОЛНОГО) ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНОВ И ГОРОДСКИХ ОКРУГОВ КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ . . . . . 92

МЕТОДИКА РАСЧЕТА НОРМАТИВОВ ПОДУШЕВОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОБЪЕМА СУБВЕНЦИЙ, ВЫДЕЛЯЕМЫХ БЮДЖЕТАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНОВ И ГОРОДСКИХ ОКРУГОВ КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ . . . . . 94

О НОРМАТИВАХ ПОДУШЕВОГО БЮДЖЕТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ РАСХОДОВ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ ПРАВ ГРАЖДАН НА ПОЛУЧЕНИЕ ОБЩЕДОСТУПНОГО И БЕСПЛАТНОГО ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО (ПОЛНОГО) ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ НА 2008 ГОД . . . . . 102

НОРМАТИВЫ ПОДУШЕВОГО БЮДЖЕТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ РАСХОДОВ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ ПРАВ ГРАЖДАН НА ПОЛУЧЕНИЕ ОБЩЕДОСТУПНОГО И БЕСПЛАТНОГО ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО (ПОЛНОГО) ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ НА 2008 ГОД . . . . . 104

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ АДМИНИСТРАЦИЯМ ГОРОДСКИХ ОКРУГОВ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНОВ КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ПО ПЕРЕВОДУ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА НОРМАТИВНОЕ ПОДУШЕВОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ . . . . . 109

### ГЛОССАРИЙ . . . . . 112

# Часть I
# ПЕРЕХОД НА НОВУЮ СИСТЕМУ ОПЛАТЫ ТРУДА

## НОВАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА – ГЛАВНЫЙ МЕХАНИЗМ КОМПЛЕКСНОЙ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Модернизация системы образования республики предполагает введение новых организационно–экономических механизмов, обеспечивающих эффективное использование имеющихся ресурсов, повышение качества образования на основе обновления содержания и технологий обучения и воспитания, обеспечения высококвалифицированными кадрами. Одним из наиболее серьезных проблем, сдерживающих реализацию указанных задач, является применение в данное время архаичной системы оплаты труда, основанной на единой тарифной сетке (ЕТС), которая не учитывает в должной степени качество и результативность труда педагога и образовательного учреждения в целом.

Именно поэтому в Республиканской целевой программе развития образования Кабардино–Балкарской Республики на 2007–2011 годы главной целью деятельности системы образования определено повышение качества подготовки человеческих ресурсов Кабардино–Балкарии как ключевого фактора её ускоренного социально–экономического развития. Достижение данной цели невозможно без модернизации системы образования в контексте и в русле реформационных процессов, проводимых на общероссийском уровне.

В данном контексте введение новой системы оплаты труда направлено на:

– внедрение механизма связи размера заработной платы с качеством, результативностью труда;

– повышение стимулирующих функций оплаты труда, сопровождающееся ростом заработной платы учителей и доли стимулирующих надбавок в общем фонде оплаты труда;

– введение новой системы аттестации педагогических и управленческих кадров;

– расширение участия органов государственно–общественного управления общеобразовательных учреждений в распределении фонда стимулирования.

Решение данной задачи напрямую связано с разработкой и внедрением системы управления качеством образования.

Введение новой системы оплаты труда должно привести к повышению средней заработной платы учителей в 2009 году на 30 % по отношению к 2006–му в сопоставимых значениях.

Таким образом, в механизмах оплаты труда сосредоточены ответы на главные вопросы – за что, сколько и каким образом (в результате какого распределения) учителя получают заработанную плату. В определенной степени это ключевой вопрос среди всех финансово–экономических вопросов системы образования. Именно он выводит на смежные вопросы качества образования, вскрывает целый пласт сложных проблем в сфере управления образованием.

В течение последних нескольких лет вопрос объема и системы начисления заработной платы учителей и иных работников общеобразовательных учреждений неоднократно обсуждался на самом высоком уровне, и в результате его реше-

ние было фактически внесено в число государственных приоритетов. Так, 5 октября 2002 года президент РФ отмечал, что загрузку учащихся – как старших, так и младших классов, а также преподавателей – можно считать «запредельной» и что следует продумать, «как снизить нагрузку, не уменьшая при этом зарплату учителям».

19 декабря 2002 года В.В. Путин в ходе президентской прямой линии отметил: «в связи с тем, что оплата учителей привязана к объему работы, они стремятся работать больше и соответственно увеличивают нагрузку на учеников». 5 сентября 2005 года президент РФ в своем выступлении перед Правительством РФ, руководством Федерального Собрания и членами президиума Государственного Совета РФ поставил задачи: «Необходимо ликвидировать прямую зависимость труда учителя от количества проведенных им уроков и перейти на новую систему оплаты труда. В ее основе должно быть качество преподавания. В течение 2006 года надо завершить переход к так называемому нормативному финансированию учебного процесса, при котором бюджетные средства следуют за учащимися».

15 сентября 2005 года в целях реализации установок президента РФ, содержащихся в его программном выступлении от 5 сентября 2005 года, председатель Правительства М.Фрадков дал комплексное поручение министерствам и ведомствам, в котором, в частности, требуется с участием органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации «подготовить и представить в установленном порядке в Правительство Российской Федерации предложения по переходу в школьных учреждениях, на новую систему оплаты труда педагогов, стимулирующую повышение качества образования, а также по завершении в 2006 году перехода к нормативному финансированию учебного процесса».

В марте 2006 года Президентом РФ было дано поручение Правительству РФ: «…через развитие материально–технической базы и организационной инфраструктуры оказать поддержку регионам, разрабатывающим и внедряющим в общеобразовательных учреждениях новую систему оплаты труда, направленную на повышение доходов учителей».

Во исполнение Поручения президента и постановления Правительства, а также в рамках подготовки к конкурсу региональных комплексных проектов, была разработана «Методика формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений». Этот документ на методическом уровне обеспечивает введение новой системы оплаты труда (НСОТ).

Введение указанной методики тесно связано с изменением типа финансирования образовательных учреждений, а именно с переходом на нормативное подушевое финансирование (НПФ). Введение НСОТ и НПФ на региональном уровне обеспечивается путем формирования регионального подушевого норматива, т.е. определения минимально допустимого объема финансовых средств, которые необходимы для реализации образовательной программы в учреждениях данного региона в расчете на одного ученика.

## ТРУДОВОЕ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВО О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА

В соответствии со ст. 129 Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) оплата труда – это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления руководством организации выплат членам коллектива за выполнение ими должностных обязанностей. Под системой оплаты в трудовом законодательстве понимается способ исчисления размеров вознаграждения, подлежащего выдаче работникам в соответствии с произведенными ими затратами, а в ряде случаев – и результатами труда.

В Российской Федерации, как правило, применяют две основные системы заработной платы – повременную и сдельную, а в качестве дополнительной (в сочетании с какой–либо из основных) – премиальную. Кроме того, существуют и другие системы оплаты труда, используемые реже: бестарифная, система плавающих окладов, система выплат на комиссионной основе. Выбор того или иного варианта зависит от особенностей технологического процесса, форм организации труда, требований, предъявляемых к качеству продукции или выполняемой работе, состояния нормирования труда и учета трудовых затрат.

Новую систему оплаты труда, вводимую в системе образования в настоящее время, можно отнести к повременно–премиальной.

Согласно ст. 135 ТК РФ в бюджетных организациях системы оплаты устанавливают в соответствии с законами и иными нормативно–правовыми актами, а в коммерческих организациях – самостоятельно. При этом используемые системы фиксируются в коллективном договоре, Положении об оплате труда или трудовых договорах с конкретными работниками.

Для разных категорий работников образовательного учреждения в одной и той же организации могут быть установлены различные системы оплаты: например, преподавателей – повременно–премиальная, на основе стоимости ученико/часа, а для младшего обслуживающего персонала – сдельная на основе установленных норм выработки (обслуживания). Это различие также должно быть оговорено в установочных документах. Положение об оплате утверждают приказом руководителя организации и согласовывают с соответствующим профсоюзом.

Самой распространенной является *повременная система оплаты*, предполагающая учет времени, которое члены организации фактически отработали. При этом их труд может быть оплачен по часовым или дневным тарифным ставкам, или же исходя из установленного оклада: его размер для различных работников организации определен в Положении об оплате труда и указан в штатном расписании. Необходимо вести табель учета использования рабочего времени, в котором отмечают фактически отработанные часы и дни, указывают причины неявок и т. д. Этот документ заполняют по форме № Т–12 или Т–13, которые утверждены постановлением Госкомстата РФ №1 от 5 января 2004 года.

Повременная система оплаты труда бывает *простой* и *повременно–премиальной*. В первом случае организация оплачивает сотрудникам фактически отработанное время. Если установлена часовая ставка, деньги начисляют за фактически отработанное количество часов в конкретном месяце: сумму рассчитывают как произведение количества отработанных часов на размер часовой ставки. При дневной ставке оплату определяют за то число дней, которое человек фактически отработал в конкретном месяце. Зарплату, соответственно, рассчитывают как произведение количества отработанных дней на размер дневной ставки.

Сотруднику может быть установлен месячный оклад. Если все дни отработаны им полностью, размер его зарплаты не зависит от количества рабочих часов

или дней в конкретном месяце. Оклад начисляется в полном размере. Если же он отработал не весь месяц, зарплату начисляют только за те дни, которые он фактически провел на службе. При этом оклад делят на количество рабочих дней месяца и умножают на количество отработанных в месяце дней.

Во втором случае (повременно–премиальная система) вместе с заработной платой могут быть начислены премии, как в твердых суммах, так и в процентах от оклада. Расчет ведут так же, как и при обычной повременной оплате. Сумму премии прибавляют к зарплате и выплачивают вместе.

Премирование может быть двух видов:

1. Стимулирующего характера (предусмотренное системой оплаты труда). Согласно ст. 144 ТК РФ работодатель имеет право устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Они могут быть установлены также коллективным договором. При этом принятая в организации премиальная система должна предусматривать выплату премий определенному кругу лиц на основании заранее определенных конкретных показателей и условий премирования.

2. Поощрение отличившихся работников (вне систем оплаты труда). Согласно ст. 191 ТК РФ работодатель может поощрять тех, кто добросовестно исполняет свои обязанности. Работникам могут выплачивать разовые премии за повышение производительности труда, многолетний добросовестный труд, улучшение качества продукции, новаторство в работе, безупречное исполнение трудовых обязанностей, другие достижения в труде, предусмотренные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором.

При выплате разовых премий круг выбранных для этого лиц заранее не определяют. Размер премии каждому из них за определенный период устанавливают приказом руководителя. При этом учитывают личный вклад сотрудника в деятельность организации, результат работы подразделения, в котором он выполняет обязанности. Премии выплачивают на основании приказа руководителя организации, оформляемого по форме № Т–11 (если премию дают одному работнику) или по форме №Т–11а (если премию дают нескольким работникам).

В приказе обязательно должны быть указаны:

– фамилия, имя и отчество премируемых лиц, их табельные номера, должности и структурное подразделение, в котором они работают;

– основание выплаты премии (например, в связи с перевыполнением плана по выпуску продукции, по итогам деятельности организации за год и т. д.);

– основание для начисления премии (например, служебная записка руководителя структурного подразделения);

– сумма премии.

Величина премии может быть определена на основании Положения о премировании, принятого в организации. В нем должны быть предусмотрены показатели премирования, его условия, размеры и шкала; круг премируемых работников, источник премирования. На основании этого Положения у работника (при выполнении им показателей и условий премирования) возникает право требовать премии, а у работодателя — обязанность ее выдать. Выплаты разовых поощрительных премий производят только по решению работодателя. При этом сотрудник не может оспаривать действия руководителя, отказавшего ему в выплате разовой премии.

## АНАЛИЗ ПОЗИТИВНЫХ ЭФФЕКТОВ И РИСКОВ ПЕРЕХОДА НА НСОТ

### I. Недостатки существующей почасовой системы оплаты труда

Перечислим недостатки существующей почасовой системы оплаты, которые восполняет новая система оплаты труда:

1. Экономическое игнорирование внеурочной, воспитательной работы и работы учителя с родителями. Несправедливым является часто повторяемое утверждение о том, что в почасовой оплате труда учителей уже содержится тот педагогический труд, который связан с родителями, участием в работе методических объединений, использованием разнообразных приемов, методов и средств обучения.

**Виды деятельности учителя и их оплата (существующее положение)**

| Характер оплаты по видам деятельности | Виды деятельности |
|---|---|
| Оплачивается | Урочная работа, замены уроков |
| | Классное руководство |
| Оплачивается в виде незначительной надбавки | Тестирование, зачеты, экзамены, экзаменационные консультации |
| | Проверка письменных работ |
| | Работа по учебным кабинетам |
| Не оплачивается за редким исключением | Внеурочная работа по предмету (олимпиады, марафоны, научно–исследовательская работа с учащимися и т.д.) |
| | Педагогические советы |
| | Семинары, совещания, планерки |
| | Дежурства |
| | Работа с родителями (инд. встречи, беседы, посещение детей и родителей на дому, родительские собрания) |
| | Посещение уроков других учителей |
| | Подготовка к урокам |
| Не оплачивается | Индивидуальные и групповые занятия с детьми, консультации, собеседования |
| | Самообразование и повышение квалификации |
| | Методическая работа |
| | Занятия по ликвидации пробелов в знаниях |
| | Занятия с детьми с повышенной мотивацией, с одаренными детьми |
| | Экскурсии, выходы в театры и другая внешкольная работа с детьми |

2. Экономически дискриминированное положение учителей начальных классов, которые, как правило, имеют больший объем внеклассной работы, чем учителя–предметники, но работа их тарифицируется на 10% ниже.

3. Создание таких экономических условий, когда школам выгодно работать 6 дней в неделю, что негативно сказывается на здоровье детей.

4. Дестимулирование качества работы (отсутствие у учителя возможности роста заработка за счет качества работы, соответственно – постоянное увеличение количества часов, что неизбежно негативно сказывается на качестве преподавания).

5. Сохранение низкой эффективности бюджетных расходов на общее образование (валовое финансирование школы последнее время устойчиво растет, опережая инфляционные процессы, при отсутствии роста качества образования и сохранении всех негативных тенденций в педагогическом корпусе: бедность учителей, старение кадров, феминизация и др.).

## II. Ожидаемые позитивные эффекты Новой системы оплаты труда

Основные преимущества НСОТ заключаются в следующих ее базовых характеристиках:

1. Наличие механизма связи заработной платы с качеством, результативностью труда. Введение описанной системы является первым серьезным шагом по установлению взаимосвязи между результативностью труда учителя и уровнем его доходов. Таким образом, введение НСОТ является также и экономическим механизмом регулирования содержательных вопросов образовательной политики сегодняшнего дня, формирования гражданского заказа на результаты учительского труда.

2. Повышение стимулирующих функций оплаты труда, рост объема стимулирующих надбавок в общем фонде оплаты труда. Первые два пункта неразрывно связаны друг с другом. Когда представление о критерии качества и результативности работы определено, и именно от этих показателей зависит рост доходов учителя, то педагог может сам влиять на уровень своего благосостояния, т.е. не чем больше работаешь, тем больше зарабатываешь, а чем лучше работаешь, тем выше зарплата.

3. Наличие механизмов нормирования и учета в базовой части оплаты труда всех видов деятельности учителей – почасовая аудиторная нагрузка; внеурочная работа по предмету; классное руководство; проверка тетрадей; заведывание учебными кабинетами и др. виды деятельности, определенные должностными обязанностями. Школа в экономическом аспекте становится учебно–воспитательным учреждением, где внеурочная деятельность педагога полноправно войдет в структуру оплачиваемой работы. Это преимущество НСОТ создает предпосылки в том числе для развития инновационного школьного образования. Педагог, работающий в инновационном режиме, должен оплачиваться выше, даже если часовая нагрузка у него такая же, как у коллег из традиционных школ. НСОТ позволяет директору и управляющему совету школы поощрять творческих работающих педагогов–новаторов материально.

4. Зависимость оплаты труда в базовой части от числа обучаемых.

5. Введение регионального регламента участия органов самоуправления общеобразовательных учреждений и профсоюзов в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда. Участие общественности в управлении системой общего образования (управляющих советов ОУ, попечительских советов, муниципальных и региональных союзов попечителей) положительно зарекомендовало себя как в мировой, так и в российской практике. Именно на основе системного, взаимодополняющего подхода в становлении управляющих советов лежит путь развития столь необходимых в системе общего образования гражданских институтов. Если участие гражданских институтов в формировании и распределении стимулирующей части фонда оплаты труда активное, деятельное, то и фонд стимулирующих надбавок может оказаться немалым – около 30%.

6. Как результат – реальный рост заработной платы учителей.

## III. Риски введения новой системы оплаты труда

Реализация проекта по введению НСОТ сопряжена с рядом рисков, которые можно разделить на три группы:

1. Риски, которые могут быть устранены в ходе более тщательной проработки описанной системы начисления оплаты труда педагогических работников.
2. Риски, которые имманентно присущи такой организации оплаты труда.
3. Риски, связанные с злоупотреблением теми дополнительными управленческими полномочиями, которые предоставляет НСОТ.

К первой группе рисков могут быть отнесены следующие факторы:

– не определен механизм установления соотношения фонда оплаты труда и учебных расходов;

– не определено, как осуществлять выплаты за обучение детей на дому;

– не до конца определен механизм расчета выплат за отпуск и период больничных;

– в основе расчета зарплаты остается понятие незыблемости классно–урочной системы, что сдерживает процессы внедрения в школу новых образовательных технологий (исследовательских, выездных, дистанциионных, проектных и других).

Ко второй группе относятся риски, связанные с той социальной напряженностью, которая может возникать в результате увеличения дифференциации заработной платы работников государственных образовательных учреждений.

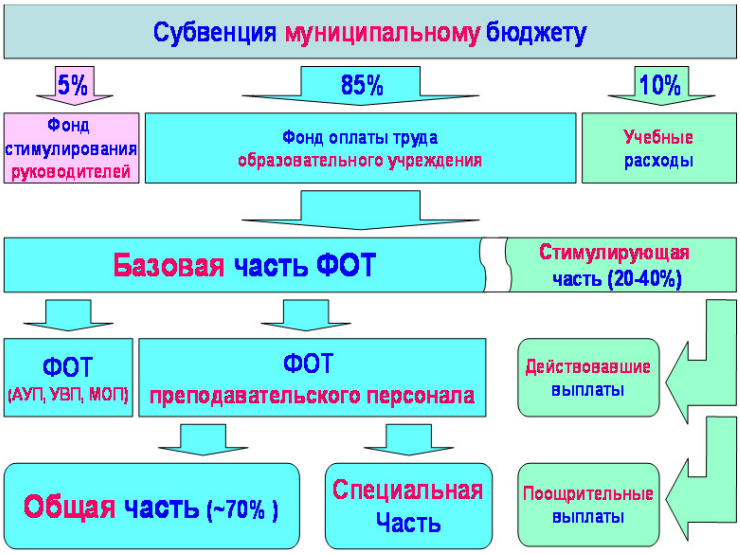
Введение стимулирующего принципа оплаты труда при том, что фонд стимулирующих надбавок очень значителен, может привнести в образовательные учреждения элементы конкуренции и соперничества между педагогами.

Риски такого рода могут быть несколько снижены активной и грамотной разъяснительной работой с директорами школ, а директоров, в свою очередь, с педагогами и управляющими советами. Обязательно должна быть разработана и целостная концепция медийного сопровождения реформы.

Появление третьей группы рисков обусловлено тем, что НСОТ предоставляет ряд дополнительных полномочий как директору, так и управляющему совету ОУ. Новая система оплаты труда позволяет директорам образовательных учреждений совершенно по–новому выстраивать управленческий процесс: по–иному управлять обучением, воспитанием, по–другому хозяйствовать, потому что теперь у них есть реальные рычаги управления, возможность поднять работу на качественно новый уровень. Директор становится более свободной, независимой, а главное—экономически грамотной фигурой. Однако при этом повышается вероятность появления недобросовестных управленцев (это относится как к директорам, так и к управляющим советам), которые могут распределять стимулирующие надбавки, основываясь не на высоком качестве работы сотрудника, а на родственных, дружеских либо деловых связях. Для снижения рисков такого рода необходимо разработать адекватную систему мониторинга хода реализации проекта, которая позволит отследить нарушения на самых первых стадиях.

## МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ И СТРУКТУРА ОПЛАТЫ ТРУДА ПО НСОТ

Механизм формирования и структура оплаты труда по НСОТ выглядят следующим образом:




– субвенция, пришедшая с регионального уровня в муниципалитет в части средств для оплаты труда подразделяется на фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений и на фонд оплаты труда на уровне образовательного учреждения;

– фонд оплаты труда на уровне образовательного учреждения делится на базовую и стимулирующую части;

– базовая часть фонда оплаты труда включает в себя фонды оплаты труда административно–управленческого, младшего обслуживающего и учебно–воспитательного персонала, а также фонд оплаты труда учителей, который в свою очередь, предполагает наличие общей и специальной частей. Общая часть фонда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им уроков и численности обучающихся в классах. Специальная часть фонда оплаты труда включает в себя: выплаты компенсационного характера и повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения, за квалификационную категорию педагога);

– стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения предполагает выплаты, предусматривавшиеся ранее (доплаты за почетные звания, государственные награды и т.д.), а также поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

## О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОТДЕЛЬНЫХ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Постановление Правительства Кабардино–Балкарской Республики от 21 августа 2008 г. N 202–ПП*

В соответствии с Постановлением Правительства Кабардино–Балкарской Республики от 3 марта 2008 года N 42–ПП «О Комплексном проекте модернизации образования Кабардино–Балкарской Республики в рамках приоритетного национального проекта «Образование» Правительство Кабардино–Балкарской Республики постановляет:

1. Утвердить прилагаемую Методику формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы (далее – Методика) работников отдельных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Кабардино–Балкарской Республики.

2. Установить, что с 1 сентября 2008 года для работников отдельных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Кабардино–Балкарской Республики согласно приложению, а с 1 сентября 2009 года – для работников всех общеобразовательных учреждений Кабардино–Балкарской Республики вводится система оплаты труда в соответствии с утвержденной Методикой.

3. Поручить Министерству образования и науки Кабардино–Балкарской Республики (С.Х. Шхагапсоев) рекомендовать администрациям муниципальных районов и городских округов Кабардино–Балкарской Республики до 1 сентября 2008 года привести в соответствие с утвержденной Методикой систему оплаты труда работников отдельных государственных и муниципальных образовательных учреждений.

4. Установить, что заработная плата работников (персонала) отдельных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Кабардино–Балкарской Республики (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации.

5. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Кабардино–Балкарской Республики М.Р. Дышекову.

*Председатель Правительства*
*Кабардино–Балкарской Республики*
*А. ЯРИН*

*Приложение 1*
*к Постановлению Правительства*
*Кабардино-Балкарской Республики*
*от 21 августа 2008 г. N 202–ПП*

**МЕТОДИКА**
**формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных и муниципальных образовательных учреждений Кабардино–Балкарской Республики**

Правовым основанием введения новой системы оплаты труда работников отдельных государственных и муниципальных образовательных учреждений Кабардино–Балкарской Республики являются ст. 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», ч. 2 ст. 26.14. Федерального закона № 184–ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», ст. 144 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановление Правительства Российской Федерации от 22 сентября 2007 года № 605 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и гражданского персонала воинских частей, оплата труда которых осуществляется на основе единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

Система оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений устанавливается:

– в государственных образовательных учреждениях Кабардино–Балкарской Республики – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кабардино–Балкарской Республики;

– в муниципальных образовательных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кабардино–Балкарской Республики и органов местного самоуправления.

**I. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения**

Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определяемого в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом и поправочным коэффициентом для данного образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = N \times П \times Д \times У ,$$

где: ФОТ – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N – норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

П – поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта, определяемая образовательным учреждением самостоятельно в соот-

ветствии с нормативными правовыми актами Кабардино–Балкарской Республики и органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов;

У – количество учащихся в образовательном учреждении.

**II. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений**

Орган местного самоуправления (учредитель образовательного учреждения) выделяет часть ФОТ в объеме до 5 процентов для формирования централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений по следующей формуле:

$$ФОТ_{цст} = ФОТ \times Ц ,$$

где: $ФОТ_{цст}$ – отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

Ц – централизуемая доля ФОТ.

Рекомендуемый размер централизуемой доли ФОТ – 5%. Размер или диапазон ц устанавливается органом местного самоуправления.

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

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

– результаты государственной аккредитации образовательного учреждения, соблюдение лицензионных условий;

– здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

– создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);

– количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися образовательных учреждений;

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

– участие образовательных учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия;

– обеспечение прозрачности деятельности образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса.

**III. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения**

Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю:

– на материально–техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными нормами и требованиями;

– на заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам ($ФОТ_{оу}$).

Фонд оплаты труда образовательного учреждения ($ФОТ_{оу}$) состоит из базо-

вой части ($ФОТ_б$) и стимулирующей части ($ФОТ_{ст}$):

$$ФОТ_{оу} = ФОТ_б + ФОТ_{ст} .$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$ФОТ_{ст} = ФОТ_{оу} \times Ш ,$$

где: Ш – стимулирущая доля $ФОТ_{оу}$.

Значение Ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно. Рекомендуемый диапазон Ш – от 20 до 40 процентов.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно–вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги–психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) и складывается из:

$$ФОТ_б = ФОТ_{ауп} + ФОТ_{пп} + ФОТ_{увп} + ФОТ_{моп} ,$$

где: $ФОТ_{ауп}$ – фонд оплаты труда для административно–управленческого персонала;

$ФОТ_{пп}$ – фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$ФОТ_{увп}$ – фонд оплаты труда для учебно–вспомогательного персонала;

$ФОТ_{моп}$ – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

– доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовой год;

– доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно–вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$ФОТ_{пп} = ФОТ_{оу} \times ПП ,$$

где: ПП – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в общем ФОТ.

Рекомендуемое оптимальное значение ПП – 70%. Значение, или диапазон пп определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением).

Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

## IV. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении

Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_{пп}$) состоит из общей части ($ФОТ_о$) и специальной части ($ФОТ_с$):

$$ФОТ_{пп} = ФОТ_{о} + ФОТ_{с} .$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$ФОТ_{с} = ФОТ_{пп} \times С ,$$

где: С – доля специальной части $ФОТ_{пп}$.

Значение С устанавливается образовательным учреждением самостоятельно (рекомендуемое значение С – 30%).

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

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

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_{о}$), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($ФОТ_{аз}$) и неаудиторной занятости ($ФОТ_{нз}$):

$$ФОТ_{о} = ФОТ_{аз} + ФОТ_{нз} .$$

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз – 85 и 15 процентов соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяются самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица «стоимость одного ученикочаса», как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

Стоимость одного ученикочаса – стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость одного ученикочаса рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно 2 раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$С_{тп} = \frac{ФОТ_{аз} \times 34}{(а_1 \times в_1 + а_2 \times в_2 + ... + а_{10} \times в_{10} + а_{11} \times в_{11}) \times 52} ,$$

где: $С_{тп}$ – стоимость одного ученикочаса;

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году;

$ФОТ_{аз}$ – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$а_1$ – количество обучающихся в первых классах;

$а_2$ – количество обучающихся во вторых классах;

$а_{10}$ – количество обучающихся в десятых классах;

$а_{11}$ – количество обучающихся в одиннадцатых классах;

$в_1$ – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

$в_2$ – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

$в_{10}$ – годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

$в_{11}$ – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_с$), включает в себя:

– выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами Кабардино–Балкарской Республики, примерная доля – 10% $ФОТ_{пп}$, – определяются образовательным учреждением самостоятельно;

– повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) примерная доля 15% $ФОТ_{пп}$, определяется образовательным учреждением самостоятельно;

– доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. примерная доля – 5% $ФОТ_{пп}$, рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно.

## V. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$З_{пр} = С_{тп} \times Н \times Ч_{аз} \times К_{пр} \times К_{гр} \times К_{зв} \times А + Д_{нз} + П_р ,$$

где: $З_{пр}$ – заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$С_{тп}$ – расчетная стоимость ученикочаса (руб./ученикочас);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$Ч_{аз}$ – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

$К_{пр}$ – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения может определяться по четырем группам приоритетности предмета на основании следующих критериев:

– включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

– дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета–лаборатории и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

– дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

– дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма;

– специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада данного предмета в ее реализацию.

Расчет повышающего коэффициента сложности по предмету производится в зависимости от уровня сложности, который рассчитывается путем суммирования рейтинговых баллов по следующим критериям:

a. участие предмета в ЕГЭ (обязательный предмет – 2 балла, по выбору – 1 балл, не принимает участия – 0 баллов);

b. сложность в подготовке к занятиям (1 балл – литература, история, обществознание, география – большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества источников);

c. дополнительная нагрузка при подготовке лабораторного, демонстрационного оборудования к урокам (1 балл – химия, биология, физика);

d. неблагоприятные условия для здоровья педагога (1 балл – химия, информатика и другие);

e. дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма (2 балла – родной язык и литература, иностранные языки).

Сложение рейтинговых баллов по каждому предмету дает суммарный рейтинговый балл, а затем рейтинговые места – от 1 до 4, которые и являются уровнями сложности.

Соответственно каждому уровню сложности определяется повышающий коэффициент от 1 до 1,15 в соответствии со следующей таблицей:

| **Суммарный рейтинговый балл** | **Уровень сложности** | **Повышающий коэффициент** |
|---|---|---|
| 3 | 1 | 1,15 |
| 2 | 2 | 1,1 |
| 1 | 3 | 1,05 |
| 0 | 4 | 1 |

$К_{гр}$ – коэффициент, учитывающий деление класса на группы (в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении и уставом школы (в ред. постановлений Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2005 г. № 919, от 1 февраля 2005 г. № 49, от 30 декабря 2005 г. № 854) при обучении отдельным предметам (иностранные языки, родные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, устанавливаемые в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на 2 группы (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 2, не может превышать численность учащихся в классе);

3 – если класс делится на 3 и более группы при изучении родных языков (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 3, не может превышать численность учащихся в классе);

$К_{зв}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога, устанавливаемый в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

$Д_{нз}$ – доплата за неаудиторную занятость. Доплаты за неаудиторную занятость педагогического работникам производятся по всем установленным образовательным учреждением видам неаудиторной деятельности, включая консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

$П_р$ – стимулирующие выплаты, осуществляемые в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

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

## VI. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части $ФОТ_{оу}$ производится органом, обеспечивающим государственно–общественный характер управления образовательным учреждением, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами образовательного учреждения и (или) коллективными договорами.

В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми общеобразовательным учреждением.

## VII. Расчет заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения

Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда 2 раза в год в январе и сентябре по следующей формуле:

$$ЗП_р = ЗП_{пср} \times К_{гр} \times К_{кв} \times К_{зв},$$

где: $ЗП_р$ – заработная плата руководителя образовательного учреждения;

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

$К_{гр}$ – коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, установленный органом управления образованием Кабардино–Балкарской Республики.

Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от контингента учащихся и воспитанников.

Возможный пример установления групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений и примерные значения повышающих коэффициентов:

1 группа – коэффициент 3,0;

2 группа – коэффициент 2,5;

3 группа – коэффициент 2,0;

4 группа – коэффициент 1,5.

Группа по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей:

1 группа – свыше 1000;

2 группа – 501–1000;

3 группа – 201–500;

4 группа – менее 200.

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений).

$К_{кв}$ – коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, устанавливаемый в следующих размерах:

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 – для руководителей, имеющих первую категорию;

$К_{зв}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук.

Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год – в январе и в сентябре – по формуле:

$$ЗП_р = ЗП_{ср} \times К_р \times К_{кв} \times К_{зн} ,$$

где: $ЗП_р$ – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

$ЗП_{ср}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и сентябрь;

$К_р$ – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1–я группа – до 2,3;

2–я группа – до 1,8;

3–я группа – до 1,5;

4–я группа – до 1,1;

$К_{кв}$ – коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

$К_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для заместителей руководителя за ученую степень доктора наук;

1,1 – для заместителей руководителя за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Из специальной части $ФОТ_{ауп}$ могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Рекомендуемая величина выплат (в том же объеме, что и педагогическому персоналу учреждения) рассчитывается учредителем.

Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

## VIII. Оплата труда младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения

Обеспечение функций младшего обслуживающего и учебно–вспомогательного персонала в общеобразовательном учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско–правовых договоров, заключаемых общеобразовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

## IX. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

*Приложение 2*
*к Постановлению Правительства*
*Кабардино–Балкарской Республики*
*от 21 августа 2008 г. N 202–ПП*

**СПИСОК**
**отдельных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Кабардино–Балкарской Республики, переходящих на новую систему оплаты труда с 1 сентября 2008 года**

**Городской округ Нальчик**

МОУ «Лицей N 2 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 3 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 4 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 5 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 6 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 7 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 9 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 10 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 11 г. Нальчика»
МОУ «Гимназия N 13 г. Нальчика»
МОУ «Гимназия N 14 г. Нальчика»
МОУ «НШДС N 77 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 18 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 19 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 20 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 21 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 23 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 25 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 27 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 28 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 29 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 30 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 31 г. Нальчика»
МОУ «СОШ N 32 г. Нальчика»
МОУ «Прогимназия N 41 г. Нальчика»
МОУ «Прогимназия N 48 г. Нальчика»
МОУ «Прогимназия N 52 г. Нальчика»
МОУ «Прогимназия N 66 г. Нальчика»
МОУ «Прогимназия N 70 г. Нальчика»
МОУ «Прогимназия N 75 г. Нальчика»

МОУ «НШДС N 18 г. Нальчика»
МОУ «НШДС N 28 г. Нальчика»
МОУ «НШДС N 55 г. Нальчика»
МОУ «НШДС N 56 г. Нальчика»
МОУ «НШДС N 60 г. Нальчика»
МОУ «НШДС N 63 г. Нальчика»
МОУ «НШДС N 65 г. Нальчика»

**Городской округ Баксан**

МОУ «СОШ N 1 г. Баксана»
МОУ «СОШ N 2 г. Баксана»
МОУ «СОШ N 3 г. Баксана»
МОУ «СОШ N 4 г. Баксана»
МОУ «СОШ N 5 г. Баксана»
МОУ «СОШ N 6 г. Баксана»
МОУ «СОШ N 7 г. Баксана»
МОУ «СОШ N 8 г. Баксана»
МОУ «СОШ N 9 г. Баксана»
МОУ «СОШ N 10 г. Баксана»
МОУ «Прогимназия N 2 г. Баксана»
МОУ «Прогимназия N 4 г. Баксана»

**Баксанский муниципальный район**

МОУ «СОШ N 1 с. Верхний Куркужин»
МОУ «СОШ N 3 с. Нижний Куркужин»
МОУ «СОШ N 1 с. Куба»
МОУ «СОШ N 2 с. Куба»
МОУ «СОШ с. Псыхурей»
МОУ «СОШ N 1 с. Баксаненок»
МОУ «СОШ N 2 с. Баксаненок»
МОУ «СОШ N 3 с. Баксаненок»
МОУ «СОШ N 1 с. Исламей»
МОУ «СОШ N 2 с. Исламей»
МОУ «СОШ N 3 с. Исламей»
МОУ «СОШ N 4 с. Исламей»
МОУ «СОШ N 1 с. Куба–Таба»
МОУ «СОШ N 1 с. Атажукино»
МОУ «Лицей N 1 с. Атажукино»
МОУ «СОШ с. Кишпек»
МОУ «СОШ N 2 с. Заюково»

МОУ «СОШ N 3 с. Заюково»

**Зольский муниципальный район**

МОУ «СОШ с. Хабаз»

МОУ «СОШ N 1 с. Каменномостское»

МОУ «СОШ N 2 с. Каменномостское»

МОУ «СОШ N 1 с. Сармаково»

МОУ «СОШ N 2 с. Сармаково»

МОУ «СОШ N 3 с. Сармаково»

МОУ «СОШ N 1 с. Малка»

МОУ «СОШ N 2 с. Малка»

МОУ «СОШ N 3 с. Малка»

МОУ «СОШ с. Камлюково»

МОУ «СОШ с. Приречное»

МОУ «СОШ с. Залукодес»

МОУ «СОШ с. Светловодское»

МОУ «СОШ с. Шордаково»

МОУ «СОШ N 1 п. Залукокоаже»

МОУ «СОШ N 2 п. Залукокоаже»

МОУ «СОШ с. Псынадаха»

МОУ «СОШ с. Батех»

**Лескенский муниципальный район**

МОУ «СОШ N 1 с. Урух»

МОУ «СОШ N 2 с. Анзорей»

МОУ «СОШ N 3 с. Аргудан»

МОУ «СОШ с. Хатуей»

МОУ «СОШ с. Второй Лескен»

МОУ «СОШ с. Озрек»

МОУ «СОШ с. Ташлы–Тала»

МОУ «Прогимназия N 1 с. Урух»

**Майский муниципальный район**

МОУ «Гимназия N 1 г. Майского»

МОУ «СОШ N 2 г. Майского»

МОУ «СОШ N 3 г. Майского»

МОУ «СОШ N 5 г. Майского»

МОУ «СОШ N 14 г. Майского»

МОУ «СОШ N 9 ст. Александровской»

**Городской округ Прохладный**

МОУ «Гимназия N 2 г. Прохладного»

МОУ «Лицей N 3 г. Прохладного»
МОУ «СОШ N 4 имени А.Г. Головко г. Прохладного»
МОУ «СОШ N 5 г. Прохладного»
МОУ «Гимназия N 6 г. Прохладного»
МОУ «СОШ N 8 им. А.С. Пушкина г. Прохладного»
МОУ «СОШ № 102 им. А.В. Крестьянинова г. Прохладного»

**Прохладненский муниципальный район**

МОУ «СОШ с. Прималкинского»
МОУ «СОШ с. Янтарного»
МОУ «СОШ с. Пролетарского»
МОУ «СОШ с. Красносельского»
МОУ «СОШ ст. Екатериноградской»
МОУ «СОШ им. П.П. Грицая ст. Солдатской»
МОУ «СОШ с. Благовещенка»
МОУ «СОШ N 1 с. Карагач»
МОУ «СОШ N 2 с. Карагач»
МОУ «СОШ N 1 с. Алтуд»
МОУ «СОШ N 2 с. Алтуд»
МОУ «СОШ с. Учебного»
МОУ «СОШ с. Лесного»
МОУ «СОШ с. Приближной»

**Терский муниципальный район**

МОУ «Лицей N 1 г. Терек»
МОУ «СОШ N 2 г. Терек»
МОУ «СОШ N 3 г. Терек»
МОУ «СОШ с. Дейское»
МОУ «СОШ с. Терекское»
МОУ «СОШ с. Тамбовское»
МОУ «СОШ с. Новое Хамидие»
МОУ «СОШ с. Красноармейское»
МОУ «СОШ с. Верхний Акбаш»
МОУ «СОШ с. Арик»
МОУ «СОШ с. Урожайное»
МОУ «СОШ N 1 с. Плановское»
МОУ «СОШ N 2 с. Плановское»
МОУ «СОШ с. Новая Балкария»

**Урванский муниципальный район**

МОУ «Лицей N 1 г. Нарткала»

МОУ «СОШ N 2 г. Нарткала»
МОУ «СОШ N 3 г. Нарткала»
МОУ «СОШ N 4 г. Нарткала»
МОУ «СОШ N 5 г. Нарткала»
МОУ «СОШ N 6 г. Нарткала»
МОУ «СОШ с. Герменчик»
МОУ «СОШ N 1 с. Кахун»
МОУ «СОШ N 2 с. Кахун»
МОУ «СОШ с. Нижний Черек»
МОУ «СОШ N 1 с. Псыгансу»
МОУ «СОШ N 3 с. Псыгансу»
МОУ «СОШ с. Псыкод»
МОУ «СОШ N 1 с. Старый Черек»
МОУ «СОШ N 2 с. Старый Черек»
МОУ «СОШ с. Урвань»
МОУ «СОШ с. Черная Речка»

**Чегемский муниципальный район**

МОУ «СОШ N 1 с. Лечинкай»
МОУ «СОШ N 2 с. Лечинкай»
МОУ «СОШ N 1» с. Чегем 2
МОУ «СОШ N 2» с. Чегем 2
МОУ «СОШ N 1» г. Чегема
МОУ «СОШ N 2» г. Чегема
МОУ «СОШ N 1 с. Шалушка»
МОУ «СОШ с. Яникой»
МОУ «СОШ N 1 с. Нартан»
МОУ «СОШ N 2 с. Нартан»
МОУ «СОШ п. Звездный»
МОУ «НШДС с. Чегем 2»
МОУ «НШДС N 3 «НалцIыкIу» г. Чегема

**Черекский муниципальный район**

МОУ «СОШ п. Кашхатау»
МОУ «СОШ с. Аушигер»
МОУ «СОШ им. Р.А. Батчаевой с. Бабугент»
МОУ «СОШ с. Зарагиж»
МОУ «СОШ N 1 с. Верхняя Балкария»
МОУ «СОШ N 2 с. Верхняя Балкария»
МОУ «СОШ с. Верхняя Жемтала»

МОУ «СОШ с. Герпегеж»

МОУ «СОШ N 1 с. Жемтала»

МОУ «СОШ N 2 с. Жемтала»

**Эльбрусский муниципальный район**

МОУ «Лицей N 1» г. Тырныауза

МОУ «Гимназия» г. Тырныауза

МОУ «СОШ N 2» г. Тырныауза

МОУ «СОШ N 3» г. Тырныауза

МОУ «СОШ с. Эльбрус»

МОУ «СОШ N 1 с. Кенделен»

МОУ «СОШ N 2 с. Кенделен»

МОУ «СОШ N 3 с. Кенделен»

МОУ «СОШ N 4 с. Кенделен»

МОУ «СОШ с. Былым»

**Государственные учреждения**

ГОУ «Гимназия «Радуга»

ГОУ «Прогимназия N 34 г. Нальчика».

## ИЗВЛЕЧЕНИЯ ИЗ ПОЛОЖЕНИЯ ОБ ОТРАСЛЕВОЙ СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Утверждено Постановлением Правительства Кабардино–Балкарской Республики от 19 декабря 2008 г. № 282–ПП*

### I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников государственных учреждений системы образования Кабардино–Балкарской Республики (далее – учреждения).

Система оплаты труда включает:

– минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);

– рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;

– условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

– порядок утверждения штатного расписания;

– условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения;

– порядок формирования и использования фонда оплаты труда.

2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

3. Условия оплаты труда, включая минимальный размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4. Размер заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с настоящей системой оплаты труда, не может быть меньше размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, а также не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6. Исполнительный орган государственной власти Кабардино–Балкарской Республики, в ведении которого находится образовательное учреждение, может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей результатов деятельности учреждения.

7. При установлении должностных окладов руководителей учреждений учитываются:

– Качество выполнения учреждением функций, отнесенных к его компетенции;

– Личный профессиональный вклад руководителя в обеспечение эффективности деятельности учреждения;

– Способность руководителя работать с подчиненными;

– Умение руководителя положительно воздействовать на подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

8. Главный распорядитель бюджетных средств государственных образовательных учреждений Кабардино–Балкарской Республики вправе централизовать до 5 процентов ассигнований, выделяемых из республиканского бюджета Кабардино–Балкарской Республики на оплату труда работников подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений.

9. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета Кабардино–Балкарской Республики, внебюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино–Балкарской Республики.

11. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

## II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников государственных учреждений системы образования по профессиональным квалификационным группам

### 1. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада в рублях |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»** | | |
| 1–й квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно–квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, курьер, рабочий по обслуживанию в бане, рабочий производственных бань, рабочий по уходу за животными, садовник, сестра–хозяйка, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий | 2600–2800 |

*Продолжение таблицы*

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада в рублях |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 2–й квалификационный уровень | Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший» | 2680–2850 |
| Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня» – до 0,10. | | |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня»** | | |
| 1–й квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно–квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно–вычислительных и вычислительных машин | 2780–3000 |
| 2–й квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно–квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 2860–3100 |
| 3–й квалификационный уровень | Профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно–квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3000–3250 |
| 4–й квалификационный уровень | Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1–3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 3250–3500 |
| Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня» – до 0,15. | | |

## 2. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общеотраслевым должностям служащих

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада в рублях |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»** | | |
| 1–й квалификационный уровень | Агент по закупкам, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь–машинистка, экспедитор | 2800–3000 |

*Продолжение таблицы*

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада в рублях |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 2–й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 3100–3200 |
| Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общеотраслевые должности служащих первого уровня» – до 0,10. | | |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»** | | |
| 2–й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория.<br>Заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством. | 3450–3600 |
| 3–й квалификационный уровень | Заведующий общежитием, заведующий производством (шеф–повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория | 3650–3800 |
| 4–й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий» | 3850–4000 |
| 5–й квалификационный уровень | Начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской | 4250–4500 |
| Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общеотраслевые должности служащих второго уровня» – до 0,15. | | |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»** | | |
| 1–й квалификационный уровень | Бухгалтер, бухгалтер–ревизор, документовед, инженер, инженер по охране окружающей среды (эколог), инженер по охране труда и технике безопасности, инженер–программист (программист), инженер–электроник (электроник), психолог, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт | 3400–3600 |
| 2–й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория | 3650–3800 |

*Окончание таблицы*

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада в рублях |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| 3–й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория | 3850–4050 |
| 4–й квалификационный уровень | Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий» | 4100–4300 |
| 5–й квалификационный уровень | Главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 4350–4600 |
| Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»– до 0,20. | | |
| **Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»** | | |
| 1–й квалификационный уровень | Начальник отдела кадров, начальник планово–экономического отдела, начальник технического отдела, начальник финансового отдела | 4250–5050 |
| 2–й квалификационный уровень | Главный механик, главный специалист по защите информации ( за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации | 5100–5900 |
| 3–й квалификационный уровень | Директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 6100–6500 |
| Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общеотраслевые должности служащих четвертого уровня»– до 0,25. | | |

## 3. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада в рублях |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно–вспомогательного персонала первого уровня** | | |
| | Помощник воспитателя; секретарь учебной части | 3900 |
| Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно–вспомогательного персонала первого уровня – до 0,10. | | |

*Продолжение таблицы*

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада в рублях |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно–вспомогательного персонала второго уровня** | | |
| 1–й квалификационный уровень | Дежурный по режиму; младший воспитатель | 3900 |
| 2–й квалификационный уровень | Диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму | 3900 |
| Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно–вспомогательного персонала второго уровня – до 0,15. | | |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников** | | |
| 1–й квалификационный уровень | Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый | 4390 |
| 2–й квалификационный уровень | Инструктор–методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог–организатор; социальный педагог; тренер–преподаватель | 4570 |
| 3–й квалификационный уровень | Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог–психолог; старший инструктор–методист; старший тренер–преподаватель | 4740 |
| 4–й квалификационный уровень | Преподаватель; преподаватель–организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист, учитель; учитель–дефектолог; учитель–логопед (логопед); тьютор | 4920 |
| Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников – до 0,20. | | |
| **Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений** | | |
| 1–й квалификационный уровень | Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно–консультационным пунктом, учебной, учебно–производственной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 5100 |
| 2–й квалификационный уровень | Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно–консультационного пункта, | 5300 |

*Окончание таблицы*

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада в рублях |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| | стерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и(или) среднего профессионального образования | |
| Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений – до 0,25. | | |

**4. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников культуры, искусства и кинематографии**

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада в рублях |
|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 |
| **Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»** | | |
| 1–й квалификационный уровень | Аккомпаниатор; культорганизатор; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам | 3100 |
| Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» – до 0,20. | | |

**III. Рекомендуемый перечень должностей служащих, профессий рабочих, оплата труда которых рассчитывается за 1 нормочас**

| № п/п | Наименование должностей, профессий | Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы |
|---|---|---|
| 1 | Уборщик помещений (санитарка, санитарка–мойщица) | до 0,2 |
| 2 | Уборщик территории | до 0,2 |
| 3 | Культорганизатор | до 0,3 |
| 4 | Библиотекарь | до 0,3 |
| 5 | Экспедитор по перевозке грузов | до 0,25 |
| 6 | Машинистка | до 0,3 |
| 7 | Аккомпаниатор | до 0,3 |
| 8 | Программист | до 0,5 |
| 9 | Садовник | до 0,3 |

Месячная заработная плата работников по данному перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера

оплаты труда, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце, либо деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце (с 1 января 2009 года минимальный размер оплаты труда составит 4330 рублей в месяц).

Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в положении по оплате труда учреждения.

**IV. Перечень дополнительных видов работ, не входящих в должностные обязанности учителя и относящихся к его внеурочной (неаудиторной) деятельности, для включения в базовую часть фонда оплаты труда общеобразовательных учреждений Кабардино–Балкарской Республики**

1. Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий;
2. Проверка письменных работ;
3. Изготовление дидактического материала и инструктивно–методических пособий;
4. Консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
5. Классное руководство;
6. Заведование элементами инфраструктуры (кабинетами, лабораториями, учебно–опытными участками и т.п.);
7. Работа с родителями;
8. Организация внеклассной работы по предмету, соревнований, олимпиад, конференций, конкурсов;
9. Руководство методическими объединениями, предметными комиссиями, экскурсионной работой учащихся;
10. Ведение клубной, конкурсной, экскурсионной работы с учащимися;
11. Работа с молодыми специалистами(наставничество);
12. Другие виды работ (за исключением работы, выполняемой на условиях совмещения).

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОРГАНОВ УПРАВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ И ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ПО ВВЕДЕНИЮ НОВОЙ СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Настоящие рекомендации разработаны для специалистов муниципальных органов управления образованием и подведомственных им общеобразовательных учреждений с целью обеспечения единых подходов к решению организационных вопросов и формированию муниципальной и школьной нормативно–правовой базы по введению новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений.

2. Нормативной базой введения новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений являются:

– Постановление Правительства Кабардино–Балкарской Республики от 9 февраля 2007 г. № 17–ПП «О переходе на нормативное подушевое финансирование расходов по реализации государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в общеобразовательных учреждениях муниципальных районов и городских округов Кабардино–Балкарской Республики»;

– Постановление Правительства Кабардино–Балкарской Республики от 3 марта 2008 г. № 42–ПП «О комплексном проекте модернизации образования Кабардино–Балкарской Республики в рамках приоритетного национального проекта «Образование», в котором определены основные направления КПМО и количественные показатели задела и обязательств нашей республики по реализации данного проекта;

– Постановление Правительства Кабардино–Балкарской Республики от 21 августа 2008 года № 202–ПП «О системе оплаты труда работников отдельных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Кабардино–Балкарской Республики», в котором утверждена Методики формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников общеобразовательных учреждений в условиях НСОТ;

– Постановление Правительства Кабардино–Балкарской Республики от 21 августа 2008 года № 203–ПП «О нормативах подушевого бюджетного финансирования расходов по реализации государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в образовательных учреждениях Кабардино–Балкарской Республики»;

– Постановление Правительства Кабардино–Балкарской Республики от 19 августа 2008 года № 196–ПП «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кабардино–Балкарской Республики».

3. В соответствии с трудовым законодательством системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений устанавливаются:

– в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации;

– в муниципальных учреждениях – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными зако-

нами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в организациях, финансируемых из бюджета субъекта Российской Федерации, производится в порядке и размерах, которые определяются органами государственной власти соответствующего субъекта Российской Федерации, а в организациях, финансируемых из местного бюджета, – органами местного самоуправления.

Таким образом, для того, чтобы ввести в действие новую систему оплаты труда работников государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений, необходимо, прежде всего, сформировать соответствующую нормативно–правовую базу.

Действующее трудовое законодательство не содержит четких требований относительно перечня и содержания нормативных документов; эти параметры зависят от многих факторов и носят индивидуальный характер. Но есть одно требование – при их разработке необходимо учитывать мнение представительного органа работников данного учреждения – общественного органа самоуправления и профсоюзной организации.

4. Для обеспечения единых подходов к решению организационных вопросов и формированию муниципальной и школьной нормативно–правовой базы по введению новой системы оплаты труда работников общеобразовательных учреждений МОН КБР рекомендует придерживаться следующего порядка:

4.1. На муниципальном уровне:

– разработать и в установленном порядке утвердить постановлениями глав администраций положения «Об общественном совете по образованию при муниципальном органе управления образованием»;

– сформировать в установленном в положениях порядке Общественные советы по образованию;

– с участием общественных советов по образованию разработать и утвердить постановлениями глав администраций (приложение 1):

- список подведомственных общеобразовательных учреждений, переходящих на новую систему оплаты труда;
- методику формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников данных ОУ. В методике должны быть конкретизированы механизмы расчета заработной платы руководителей образовательных учреждений, средней заработной платы педагогических работников; отнесения образовательных учреждений к группам оплаты труда руководителей. В соответствии с новой системой оплаты труда заработная плата руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров зависит от величины средней заработной платы педагогических работников учреждений. При определении величины средней заработной платы педагогических работников рекомендуется руководствоваться Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя государственного учреждения Кабардино–Балкарской Республики, утвержденным Постановлением Правительства КБР № 196–ПП от 19 августа 2008 г. «О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений Кабардино–Балкарской Республики»;

- порядок формирования централизованного фонда стимулирования руководителей переходящих на НСОТ общеобразовательных учреждений и его распределения;

– внести в установленном порядке соответствующие изменения в трудовые договора с руководителями подведомственных школ.

4.2. На уровне образовательных учреждений:

– утвердить приказами директоров положения «Об Управляющем Совете школы», согласованные с советами школ;

– сформировать управляющие советы школ;

– разработать и утвердить приказами директоров согласованные с Управляющими советами:

– положение «Об оплате труда работников общеобразовательного учреждения» (приложение 2), в котором четко определены:

- доля учебных расходов и фонда оплаты труда в общем объеме финансирования школы;
- доля стимулирующей и базовой части в фонде оплаты труда;
- доля фондов оплаты труда административно–управленческого персонала, педагогических работников, учебно–вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала в базовой части фонда оплаты труда;
- доли общей и специальной части в фонде оплаты труда педагогических работников;
- доли фондов оплаты аудиторной и неаудиторной занятости в общей части фонда оплаты труда педагогических работников;
- порядок нормирования и оплаты неаудиторной занятости;
- порядок распределения стимулирующей части ФОТ;
- порядок распределения предметов по группам приоритетности и сложности;

– за два месяца до введения новой системы оплаты труда предупредить работников под роспись об изменении условий оплаты их труда (приложение 3);

– внести в установленном порядке соответствующие изменения в уставы образовательных учреждений (приложение 4).

– сформировать и утвердить штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда;

– внести в установленном порядке соответствующие изменения в коллективные и трудовые договора с работниками школ (приложение 5);

– организовать повышение квалификации и переподготовку специалистов экономических и бухгалтерских служб;

– изучить связанные с переходом на НСОТ риски и принять меры по их минимизации.

5. Комплексный проект модернизации образования, частью которого является введение новых экономических механизмов, в частности, нормативное подушевое финансирование образовательных учреждений и новая система оплаты труда работников образования, затрагивает интересы широких слоев населения. Поэтому очень важно организовать эффективную разъяснительную работу среди всех участников образовательного процесса.

*Приложение 1*
*к методическим рекомендациям*
*для руководителей МОУО и ОУ*
*по введению НСОТ*

**АДМИНИСТРАЦИЯ Н–ского МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**
**(ГОРОДСКОГО ОКРУГА)**
**КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ПОСТАНОВЛЕНИЕ**

«__» _____ 200_ г. № ___

**О введении новой системы оплаты труда работников подведомственных общеобразовательных учреждений**

В соответствии с Постановлением Правительства Кабардино–Балкарской Республики № 202–ПП от 21.08.2008 года «О системе оплаты труда работников отдельных государственных и муниципальных общеобразовательных учреждений Кабардино–Балкарской Республики» и с целью апробации эффективности новых экономических механизмов в повышении качества образования

п о с т а н о в л я ю :

1. Утвердить:

– методику формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников, переходящих на новую систему оплаты труда (НСОТ) общеобразовательных учреждений (приложение 1);

– список подведомственных общеобразовательных учреждений, переходящих с 1 сентября 2008г. на НСОТ (приложение 2).

2. Сформировать при органе управления образованием Централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений за счет Х % отчисления от фонда оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, переходящих на НСОТ.

3. Руководителю органа управления образованием:

– открыть лицевой счет для централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений;

– разработать совместно с Общественным советом по образованию положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений;

– внести соответствующие изменения в трудовые договора, заключенные с руководителями переходящих на НСОТ общеобразовательных учреждений;

– провести с руководителями и бухгалтерами подведомственных общеобразовательных учреждений, переходящих на НСОТ, обучающие семинары по новой системе оплаты труда.

4. Установить, что заработная плата работников и персонала муниципальных общеобразовательных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при усло-

вии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения работ той же квалификации.

5. Директорам подведомственных общеобразовательных учреждений, переходящих на НСОТ:

– внести соответствующие изменения в локальные акты учреждений;

– провести соответствующую разъяснительную работу с работниками вверенных учреждений.

6. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на (Ф.И.О.).

М.П.

Глава администрации
Н–ского муниципального района _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

*Приложение 1*
*к постановлению Администрации*
*муниципального района (городского округа)*
*от «__» _____ 200_ г. № ___*

**МЕТОДИКА**
**формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных общеобразовательных учреждений муниципального района (городского округа)**

1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определяемого в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом и поправочным коэффициентом для данного образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = N \times П \times Д \times У ,$$

где: ФОТ – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N – норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

П – поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта, определяемая образовательным учреждением самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами Кабардино–Балкарской Республики и органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов;

У – количество учащихся в образовательном учреждении.

2. В целях стимулирования результативной деятельности руководителей ОУ при органе управления образованием формируется Централизованный фонд за счет Х% отчисления от фонда оплаты труда подведомственных общеобразовательных учреждений.

3. Распределение средств Централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений осуществляется в соответствии с Положением о распределении Централизованного фонда, в котором учитываются:

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

– результаты государственной аккредитации образовательного учреждения, соблюдение лицензионных условий;

– здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

– создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);

– количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися образовательных учреждений;

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

– участие образовательных учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия;

– обеспечение прозрачности деятельности образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса.

4. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю:

– на материально–техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными нормами и требованиями;

– на заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам ($ФОТ_{оу}$).

5. Фонд оплаты труда образовательного учреждения ($ФОТ_{оу}$) состоит из базовой части ($ФОТ_{б}$) и стимулирующей части ($ФОТ_{ст}$):

$$ФОТ_{оу} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$ФОТ_{ст} = ФОТ_{оу} \times Ш ,$$

где: Ш – стимулирущая доля $ФОТ_{оу}$.

Значение Ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно. Рекомендуемый диапазон ш от 20 до 40 процентов.

6. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно–вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги–психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) и складывается из:

$$ФОТ_{б} = ФОТ_{ауп} + ФОТ_{пп} + ФОТ_{увп} + ФОТ_{моп} ,$$

где: $ФОТ_{ауп}$ – фонд оплаты труда для административно–управленческого персонала;

$ФОТ_{пп}$ – фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$ФОТ_{увп}$ – фонд оплаты труда для учебно–вспомогательного персонала;

$ФОТ_{моп}$ – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

7. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

– доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_{пп}$), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовой год;

– доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно–вспомогательного и младшего обслуживающего персонала ($ФОТ_{уп}$) устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$ФОТ_{пп} = ФОТ_{оу} \times ПП ,$$

где: ПП – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в общем ФОТ.

(Рекомендуемое оптимальное значение ПП – 70%. Значение или диапазон ПП

определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением).

8. Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

9. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_{пп}$) состоит из общей части ($ФОТ_{о}$) и специальной части ($ФОТ_{с}$):

$$ФОТ_{пп} = ФОТ_{о} + ФОТ_{с} .$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$ФОТ_{с} = ФОТ_{пп} \times С ,$$

где: С – доля специальной части $ФОТ_{пп}$.

Значение С устанавливается образовательным учреждением самостоятельно (рекомендуемое значение С – 30%).

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

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

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_{о}$), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($ФОТ_{аз}$) и неаудиторной занятости ($ФОТ_{нз}$):

$$ФОТ_{о} = ФОТ_{аз} + ФОТ_{нз} .$$

Примерное соотношение $ФОТ_{аз}$ и $ФОТ_{нз}$ – 85 и 15 процентов соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяются самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица «стоимость одного ученикочаса», как основа расчета бюджетной образовательной услуги. Стоимость одного ученикочаса – стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом. Стоимость одного ученикочаса рассчитывается каждым образовательным учреждением самостоятельно 2 раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$С_{тп} = \frac{ФОТ_{аз} \times 34}{(а_1 \times в_1 + а_2 \times в_2 + ... + а_{10} \times в_{10} + а_{11} \times в_{11}) \times 52} ,$$

где: $С_{тп}$ – стоимость одного ученикочаса;

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году;

$ФОТ_{аз}$ – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$а_1$ – количество обучающихся в первых классах;

$а_2$ – количество обучающихся во вторых классах;

$а_{10}$ – количество обучающихся в десятых классах;

$а_{11}$ – количество обучающихся в одиннадцатых классах;

$в_1$ – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

$в_2$ – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

$в_{10}$ – годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

$в_{11}$ – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

12. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования

13. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_с$), включает в себя:

– выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами Кабардино–Балкарской Республики; примерная доля – 10% $ФОТ_{пп}$, – определяется образовательным учреждением самостоятельно;

– повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога) – примерная доля 15% $ФОТ_{пп}$, определяются образовательным учреждением самостоятельно;

– доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. примерная доля – 5% $ФОТ_{пп}$, рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно.

14. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$З_{пр} = С_{тп} \times Н \times Ч_{аз} \times К_{пр} \times К_{гр} \times К_{зв} \times А + Д_{нз} + П_р,$$

где: $З_{пр}$ – заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$С_{тп}$ – расчетная стоимость ученикочаса (руб./ученикочас);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$Ч_{аз}$ – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

$К_{пр}$ – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения может определяться по четырем группам приоритетности предмета на основании следующих критериев:

– включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

– дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета–лаборатории и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

– дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

– дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма;

– специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Расчет повышающего коэффициента сложности по предмету производится в зависимости от уровня сложности, который рассчитывается путем суммирования рейтинговых баллов по следующим критериям:

a. участие предмета в ЕГЭ (обязательный предмет – 2 балла, по выбору – 1 балл, не принимает участия – 0 баллов);

b. сложность в подготовке к занятиям (1 балл – литература, история, обществознание, география – большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества источников);

c. дополнительная нагрузка при подготовке лабораторного, демонстрационного оборудования к урокам (1 балл – химия, биология, физика);

d. неблагоприятные условия для здоровья педагога (1 балл – химия, информатика и другие);

e. дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма (2 балла – родной язык и литература, иностранные языки).

Сложение рейтинговых баллов по каждому предмету дает суммарный рейтинговый балл, а затем рейтинговые места – от 1 до 4, которые и являются уровнями сложности.

Соответственно каждому уровню сложности определяется повышающий коэффициент от 1 до 1,15 в соответствии со следующей таблицей:

| **Суммарный рейтинговый балл** | **Уровень сложности** | **Повышающий коэффициент** |
|---|---|---|
| 3 | 1 | 1,15 |
| 2 | 2 | 1,1 |
| 1 | 3 | 1,05 |
| 0 | 4 | 1 |

$К_{гр}$ – коэффициент, учитывающий деление класса на группы (в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении и уставом школы (в ред. постановлений Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2005 г. № 919, от 1 февраля 2005 г. № 49, от 30 декабря 2005 г. № 854) при обучении отдельным предметам (иностранные языки, родные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, устанавливаемые в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на 2 группы (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 2, не может превышать численность учащихся в классе);

3 – если класс делится на 3 и более группы при изучении родных языков (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 3, не может превышать численность учащихся в классе);

$К_{зв}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога, устанавливаемый в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

$Д_{нз}$ – доплата за неаудиторную занятость. Доплаты за неаудиторную занятость педагогического работникам производятся по всем установленным образовательным учреждением видам неаудиторной деятельности, включая консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

$П_р$ – стимулирующие выплаты, осуществляемые в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

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

16. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы.

17. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТоу производится органом, обеспечивающим государственно–общественный характер управления образовательным учреждением, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

18. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами образовательного учреждения и (или) коллективными договорами.

19. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми общеобразовательным учреждением.

20. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда 2 раза в год: в январе и сентябре по следующей формуле:

$$ЗП_р = ЗП_{пср} \times К_{гр} \times К_{кв} \times К_{зв},$$

где: $ЗП_р$ – заработная плата руководителя образовательного учреждения;

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

$К_{гр}$ – коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, установленный органом управления образованием Кабардино–Балкарской Республики в следующих пределах:

1 группа – коэффициент 3,0;

2 группа – коэффициент 2,5;

3 группа – коэффициент 2,0;

4 группа – коэффициент 1,5.

Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от контингента учащихся и воспитанников.

Группа по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей:

1 группа – свыше 1000;

2 группа – 501–1000;

3 группа – 201–500;

4 группа – менее 200.

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений). Порядок отнесения общеобразовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей устанавливается органом управления образованием.

$К_{кв}$ – коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, устанавливаемый в следующих размерах:

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 – для руководителей, имеющих первую категорию;

$К_{зв}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук.

21. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год – в январе и в сентябре – по формуле:

$$ЗП_р = ЗП_{ср} \times К_р \times К_{кв} \times К_{зн},$$

где: $ЗП_р$ – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

$ЗП_{ср}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и сентябрь;

$К_р$ – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1–я группа – до 2,3;

2–я группа – до 1,8;

3–я группа – до 1,5;

4–я группа – до 1,1;

$К_{кв}$ – коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

$К_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Россий-

ской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для заместителей руководителя за ученую степень доктора наук;

1,1 – для заместителей руководителя за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации устанавливается по одному основанию по выбору работника.

22. Из специальной части $ФОТ_{ауп}$ могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Рекомендуемая величина выплат (в том же объеме, что и педагогическому персоналу учреждения) рассчитывается учредителем.

23. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно–вспомогательного персонала в общеобразовательном учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско–правовых договоров, заключаемых общеобразовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

24. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

*Приложение 1*
*к методическим рекомендациям*
*для руководителей МОУО и ОУ*
*по введению НСОТ*

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**
**«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № ___»**
**Н–ского МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА**
**(ГОРОДСКОГО ОКРУГА)**
**КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**ПРИКАЗ**

«__» _____ 200_ г. № ___

**О системе оплаты труда работников МОУ «Средняя общеобразовательная школа № ___»**

В соответствии с постановлением главы Администрации №___ от «__» _____ 2008 г. «О введении новой системы оплаты труда работников подведомственных общеобразовательных учреждений» и с целью повышения мотивации работников на результативную деятельность

п р и к а з ы в а ю :

1. Утвердить:

– Положение «Об оплате труда работников общеобразовательного учреждения» (приложение 1);

– Положение о распределении стимулирующей части (приложение 2);

– Положение об оплате труда за неаудиторную занятость (приложение 3);

– Штатное расписание на 2008–2009 учебный год (приложение 4).

2. Главному бухгалтеру (Ф.И.О.):

– при начислении заработной платы работникам руководствоваться указанными в п.1 актами;

– ознакомить работников школы с особенностями новой системы оплаты труда;

– подготовить предложения по внесению соответствующих изменений в локальные акты школы.

3. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на (Ф.И.О.).

М.П.

Директор МОУ «СОШ № ___» _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

*Приложение 1*
*к приказу МОУ «СОШ № ___»*
*от «__» _____ 200_ г. № ___*

**ПОЛОЖЕНИЕ**
**об оплате труда работников общеобразовательного учреждения**
**«Средняя общеобразовательная школа № ___»**
**муниципального района (городского округа)**

1. Система оплаты труда работников общеобразовательного учреждения №___ муниципального района (городского округа) устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кабардино–Балкарской Республики и органа местного самоуправления муниципального района (городского округа).

2. Фонд оплаты труда образовательного учреждения формируется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определяемого в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом и поправочным коэффициентом для данного образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$ФОТ = N \times П \times Д \times У ,$$

где: ФОТ – фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N – норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

П – поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;

Д – доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта, определяемая образовательным учреждением самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами Кабардино–Балкарской Республики и органов местного самоуправления муниципальных районов и городских округов;

У – количество учащихся в образовательном учреждении.

3. От фонда оплаты труда отчисляется Х% в Централизованный фонд стимулирования руководителей ОУ, формируемый при органе управления образованием района (города).

4. Оставшаяся часть ФОТ распределяется на заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам ($ФОТ_{оу}$), что составляет $Х_1$%, и учебные расходы, что составляют $Х_2$%.

5. Фонд оплаты труда образовательного учреждения ($ФОТ_{оу}$) состоит из базовой части ($ФОТ_б$) и стимулирующей части ($ФОТ_{ст}$):

$$ФОТ_{оу} = ФОТ_б + ФОТ_{ст} .$$

Объем стимулирующей части составляет $Х_3$%.

6. Базовая часть фонда оплаты труда $ФОТ_б$, составляющая $Х_4$%, обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, преподаватели), учебно–вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги–психологи, психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения (лаборанты, уборщики, дворники, водители

и др.) и складывается из :

$$ФОТ_б = ФОТ_{ауп} + ФОТ_{пп} + ФОТ_{увп} + ФОТ_{моп},$$

где: $ФОТ_{ауп}$ – фонд оплаты труда для административно–управленческого персонала (составляет $X_5$%);

$ФОТ_{пп}$ – фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс (составляет $X_6$%);

$ФОТ_{увп}$ – фонд оплаты труда для учебно–вспомогательного персонала (составляет $X_7$%);

$ФОТ_{моп}$ – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала (составляет $X_8$%).

7. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом:

– доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовой год;

– доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно–вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

8. Оплата труда работников образовательного учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

9. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_{пп}$) состоит из общей части ($ФОТ_о$) и специальной части ($ФОТ_с$):

$$ФОТ_{пп} = ФОТ_о + ФОТ_с .$$

$ФОТ_о$ составляет $X_9$%, а $ФОТ_с$ – $X_{10}$%.

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

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

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($ФОТ_о$), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($ФОТ_{аз}$) и неаудиторной занятости ($ФОТ_{нз}$):

$$ФОТ_о = ФОТ_{аз} + ФОТ_{нз} .$$

Соотношение $ФОТ_{аз}$ и $ФОТ_{нз}$ – $X_{11}$ и $X_{12}$ процентов соответственно. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица «стоимость одного ученикочаса» как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

Стоимость одного ученикочаса – стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость одного ученикочаса рассчитывается 2 раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$С_{тп} = \frac{ФОТ_{аз} \times 34}{(а_1 \times в_1 + а_2 \times в_2 + ... + а_{10} \times в_{10} + а_{11} \times в_{11}) \times 52},$$

где: $С_{тп}$ – стоимость одного ученикочаса;

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году;

$ФОТ_{аз}$ – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$а_1$ – количество обучающихся в первых классах;

$а_2$ – количество обучающихся во вторых классах;

$а_{10}$ – количество обучающихся в десятых классах;

$а_{11}$ – количество обучающихся в одиннадцатых классах;

$в_1$ – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

$в_2$ – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

$в_{10}$ – годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

$в_{11}$ – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

12. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования

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

– выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами Кабардино–Балкарской Республики; их доля – $Х_{13}$% $ФОТ_{пп}$;

– повышающие коэффициенты (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога); их доля – $Х_{13}$% $ФОТ_{пп}$;

– доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.; их доля – $Х_{14}$% $ФОТ_{пп}$.

14. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$З_{пр} = С_{тп} \times Н \times Ч_{аз} \times К_{пр} \times К_{гр} \times К_{зв} \times А + Д_{нз} + П_р,$$

где: $З_{пр}$ – заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$С_{тп}$ – расчетная стоимость ученико–часа (руб./ученикочас);

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$Ч_{аз}$ – количество часов по предмету (по учебному плану) в месяц в каждом классе;

$К_{пр}$ – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения определяется по четырем группам приоритетности предмета на основании следующих критериев:

– включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

– дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета–лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

– дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

– дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма;

– специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Расчет повышающего коэффициента сложности по предмету производится в зависимости от уровня сложности, который рассчитывается путем суммирования рейтинговых баллов по следующим критериям:

a. участие предмета в ЕГЭ (обязательный предмет – 2 балла, по выбору – 1 балл, не принимает участия – 0 баллов);

b. сложность в подготовке к занятиям (1 балл – литература, история, обществознание, география – большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества источников);

c. дополнительная нагрузка при подготовке лабораторного, демонстрационного оборудования к урокам (1 балл – химия, биология, физика);

d. неблагоприятные условия для здоровья педагога (1 балл – химия, информатика и другие);

e. дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма (2 балла – родной язык и литература, иностранные языки).

Сложение рейтинговых баллов по каждому предмету дает суммарный рейтинговый балл, а затем рейтинговые места – от 1 до 4, которые и являются уровнями сложности.

Соответственно каждому уровню сложности определяется повышающий коэффициент от 1 до 1,15 в соответствии со следующей таблицей:

| **Суммарный рейтинговый балл** | **Уровень сложности** | **Повышающий коэффициент** |
|---|---|---|
| 3 | 1 | 1,15 |
| 2 | 2 | 1,1 |
| 1 | 3 | 1,05 |
| 0 | 4 | 1 |

$К_{гр}$ – коэффициент, учитывающий деление класса на группы (в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении и уставом школы (в ред. постановлений Правительства Российской Федерации от 23 декабря 2005 г. № 919, от 1 февраля 2005 г. № 49, от 30 декабря 2005 г. № 854) при обучении отдельным предметам (иностранные языки, родные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, устанавливаемые в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

2 – если класс делится на 2 группы (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 2, не может превышать численность учащихся в классе);

3 – если класс делится на 3 и более группы при изучении родных языков (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 3, не может превышать численность учащихся в классе);

$К_{зв}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук;

А – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога, устанавливаемый в следующих размерах:

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

$Д_{нз}$ – доплата за неаудиторную занятость. Доплаты за неаудиторную занятость педагогического работникам производятся по всем установленным образовательным учреждением видам неаудиторной деятельности, включая консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

$П_р$ – стимулирующие выплаты, осуществляемые в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

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

16. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являютсяте, что отражают результаты его работы.

17. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТоу производится Управляющим советом школы по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

18. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются соответствующим Положением и коллективным договором.

19. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми общеобразовательным учреждением.

20. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты

труда 2 раза в год: в январе и сентябре – по следующей формуле:

$$ЗП_р = ЗП_{пср} \times К_{гр} \times К_{кв} \times К_{зв},$$

где: $ЗП_р$ – заработная плата руководителя образовательного учреждения;

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

$К_{гр}$ – коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, установленный органом управления образованием Кабардино–Балкарской Республики.

Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от контингента учащихся и воспитанников.

Возможный пример установления групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений и примерные значения повышающих коэффициентов:

1 группа – коэффициент 3,0;

2 группа – коэффициент 2,5;

3 группа – коэффициент 2,0;

4 группа – коэффициент 1,5.

Группа по оплате труда руководителей в зависимости от объемных показателей:

1 группа – свыше 1000;

2 группа – 501–1000;

3 группа – 201–500;

4 группа – менее 200.

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) общеобразовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений).

$К_{кв}$ – коэффициент, учитывающий квалификацию руководителя, устанавливаемый в следующих размерах:

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 – для руководителей, имеющих первую категорию;

$К_{зв}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук.

21. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год – в январе и в сентябре – по формуле:

$$ЗП_р = ЗП_{ср} \times К_р \times К_{кв} \times К_{зн},$$

где: $ЗП_р$ – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

$ЗП_{ср}$ – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в данном общеобразовательном учреждении, за январь и сентябрь;

$К_р$ – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1–я группа – до 2,3;

2–я группа – до 1,8;

3–я группа – до 1,5;

4–я группа – до 1,1;

$К_{кв}$ – коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 – для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 – для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

$К_{зн}$ – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – для заместителей руководителя за ученую степень доктора наук;

1,1 – для заместителей руководителя за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации устанавливается по одному основанию по выбору работника.

22. Из специальной части $ФОТ_{ауп}$ могут осуществляться доплаты руководителям за наличие почетного звания, государственных наград и т.п. Рекомендуемая величина выплат (в том же объеме, что и педагогическому персоналу учреждения) рассчитывается учредителем.

23. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

24. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно–вспомогательного персонала в общеобразовательном учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско–правовых договоров, заключаемых общеобразовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов учреждения.

25. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

*Приложение 2*
*к приказу МОУ «СОШ № ___»*
*от «__» _____ 200_ г. № ___*

**ПРИМЕРНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ**
**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда**

## I. Общие положения

Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников образовательного учреждения в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и т.д.). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагога, являются критерии, отражающие результаты его работы.

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается. Стимулирующая часть фонда оплаты труда может быть увеличена за счет экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам.

Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТоу производится Управляющим советом по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

## II. Порядок премирования

Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТоу производится с участием и при одобрении Управляющего совета по представлению руководителя учреждения, а также с учетом мнения профсоюзной организации.

Руководитель образовательного учреждения представляет в Управляющий совет аналитический доклад о показателях деятельности работников, являющийся основанием для их премирования.

Рассмотрение вопросов распределения стимулирующих выплат осуществляется Управляющим советом в соответствии с установленным регламентом.

## III. Условия премирования

| Наименование должности | Основание для премирования |
|---|---|
| 1 | 2 |
| Педагогические работники | Достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения |
| | Позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня) |
| | Проведение уроков высокого качества |
| | Подготовка и проведение внеклассных мероприятий |

*Продолжение таблицы*

| Наименование должности | Основание для премирования |
|---|---|
| 1 | 2 |
| | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов |
| | Позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; пропусков учащимися уроков без уважительной причины; частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций) |
| | Применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий |
| | Использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки) |
| | Участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях) |
| | 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.) |
| | Проведение мероприятий по профилактике вредных привычек |
| | Организация и проведение мероприятий, повышающих 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.) |
| Заместители директоров по УВР, ВР | Организация предпрофильного и профильного обучения |
| | Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы |
| | Высокий уровень организации и проведения итоговый и промежуточной аттестации учащихся |
| | Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно–воспитательного процесса |
| | Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно–методическкий совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.) |
| | Сохранение контингента учащихся в 10–11 классах |

*Окончание таблицы*

| Наименование должности | Основание для премирования |
|---|---|
| 1 | 2 |
| | Высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы |
| | Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе |
| Заместитель директора по АХЧ | Обеспечение санитарно–гигиенических условий в помещениях школы |
| | Обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда |
| | Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ |
| Работники бухгалтерии | Своевременное и качественное предоставление отчетности |
| | Разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов; |
| | Качественное ведение документации |
| Педагог–психолог, социальный педагог | Результативность коррекционно–развивающей работы с учащимися |
| | Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля |
| Библиотекарь | Высокая читательская активность обучающихся |
| | Пропаганда чтения как формы культурного досуга |
| | Участие в общешкольных и районных мероприятиях |
| | Оформление тематических выставок |
| | Выполнение плана работы библиотекаря |
| Водитель | Обеспечение исправного технического состояния автотранспорта |
| | Обеспечение безопасной перевозки детей |
| | Отсутствие ДТП, замечаний |
| Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и т.д.) | Проведение генеральных уборок |
| | Содержание участка в соответствии с требованиями |
| | СанПиН, качественная уборка помещений |
| | Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок |

## IV. Примерные критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности учителей для назначения стимулирующих выплат

| № п/п | Показатели | Индикаторы | Количество баллов, шкала оценивания | Источники информации |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **Критерий 1 Учебные достижения обучающихся** | | | | |
| 1.1. | Качество освоения учебных программ | Удельный вес (%) учащихся, получивших отметки «4» и «5» по результатам промежуточной и итоговой аттестации учащихся, от числа учащихся, с которыми работает учитель в оцениваемый период | >80% – 5 баллов | Данные внутришкольного контроля по результатам промежуточной и итоговой аттестации учащихся по образовательному учреждению |
| | | | 80–50% – 4 балла | |
| | | | 49–30% – 3 балла | |
| | | | 29–10% – 2 балла | |
| | | Превышение среднего районного показателя по удельному весу (%) учащихся, получивших отметки «4» и «5» по результатам промежуточной и итоговой аттестации учащихся, от числа учащихся с которыми работает учитель в оцениваемый период | 5 баллов | Статистические данные РОУО |
| | | Удельный вес (%) учащихся, получивших неудовлетворительные отметки по результатам промежуточной и итоговой аттестации учащихся, от числа учащихся с которыми работает учитель в оцениваемый период | 0–4% – 5 баллов | Данные внутришкольного Контроля |
| | | | 4,1–8% – 3 балла | |
| | | | 8,1–12% – 1 балл | |
| | | Средний балл ЕГЭ, итоговой аттестации учащихся 9–х классов независимой комиссией, результаты независимых тестов | При показателе выше среднего балла по району (городу) – 3 балла | Материалы итоговой аттестации, в т.ч результаты ЕГЭ (в соответствии с протоколами результатов ЕГЭ, полученными из МОУО) |
| 1.2. | Динамика учебных достижений учащихся | Удельный вес (%) учащихся, повысивших отметку по результатам промежуточной и итоговой аттестации учащихся в оцениваемый период | 100–80% – 5 баллов | Данные МОУО, утвержденные руководителем |
| | | | 79–50% – 4 балла | |

*Продолжение таблицы*

| № п/п | Показатели | Индикаторы | Количество баллов, шкала оценивания | Источники информации |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | 49–30% – 3 баллов | |
| | | | 29–10% – 2 балл | |
| | | | 9–5% – 1 балл | |
| 1.3. | Результативность участия школьников в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др. | Наличие учащихся–победителей и призеров предметных олимпиад, лауреатов и дипломантов конкурсов, конференций, турниров и т.д. | Российский уровень – 5 баллов | Данные органов управления образованием различных уровней, ответственных за проведение соответствующих мероприятий (приказы, утвержденные-списки, дипломы, грамоты и т.д.) |
| | | | Республиканский уровень – 3 балла | |
| | | | Муниципальный уровень – 2 балла | |
| | | | Школьный уровень – 1 балл | |
| **Критерий 2 Результативность внеурочной деятельности по предмету** | | | | |
| 2.1. | Активность участия учащихся в деятельности предметных кружков, секций, факультативов | Удельный вес (%) учащихся от числа учащихся с которыми работает учитель в оцениваемый период, посещающих предметные кружки, секции, факультативы по преподаваемому предмету | >30% – 2 балла | Данные внутришкольного контроля (журналы, отчеты и анализ данного направления работы учителя) |
| | | | 29–10% – 1 балл | |
| | | Положительная динамика внеурочной занятости учащихся, с которыми работает учитель в оцениваемый период | 2 балла | |
| 2.2. | Обеспечение индивидуального подхода к обучению учащегося во внеурочное время | Удельный вес (%) учащихся от общего количества учащихся, с которыми работает учитель, принимающих участие в предметных олимпиадах, предметных конкурсах и др.; | При положительной динамике – 1 балл | Данные внутришкольного контроля (журналы учета, отчеты, аналитические справки) |
| | | Наличие научных, проектных и других творческих работ учащихся по преподаваемым предметам, представленных на различных уровнях | Российский уровень – 5 баллов | Награды различного уровня, списки участников конкурсных мероприятий |

*Продолжение таблицы*

| № п/п | Показатели | Индикаторы | Количество баллов, шкала оценивания | Источники информации |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | Республиканский уровень – 3 балла | |
| | | | Муниципальный уровень – 2 балла | |
| | | | Школьный уровень – 1 балл | |
| | | Удельный вес (%) выпускников от общего количества учащихся, с которыми работал учитель, продолживших образование в соответствии с избранным профилем в учреждениях профессионального образования | 2 балла при значении индикатора >50% | Данные ОУ по трудоустройству выпускников |
| **Критерий 3 Результативность деятельности в качестве классного руководителя** | | | | |
| 3.1. | Сформированность правового поведения | Положительная динамика в работе с учащимися «группы риска» по сравнению с предыдущим периодом | 2 балла | Банк данных детей «группы риска», аналитическая справка |
| | | Отсутствие зарегистрированных правонарушений | 2 балла | |
| 3.2. | Активность учащихся в творческих видах деятельности | Удельный вес (%) учащихся, занятых творческими видами деятельности (танцы, музыка, живопись, народные промыслы и т.д.) | 1 балл при показателе выше среднего по образовательному учреждению | Награды различного уровня, реестр участников конкурсных мероприятий |
| 3.3. | Сформированность ответственного отношения к учебной деятельности | Положительной динамика снижения количества пропусков уроков без уважительных причин; | 2 балла | Отчет по четвертям, полугодиям, году, аналитическая справка |
| | | При отсутствии пропусков уроков без уважительных причин | 2 балла | |
| 3.4. | Сформированность социального опыта учащегося | Участие учащихся в реализация социально значимых проектов, благотворительных акциях | 1 балл | Официальные письма, благодарности, положительные отзывы, публикации в СМИ |
| | | Удельный вес (%) учащихся, участвующих в органах самоуправления и общественных организациях | 1 балл при показателе выше 10% | Данные внутришкольного контроля |

*Продолжение таблицы*

| № п/п | Показатели | Индикаторы | Количество баллов, шкала оценивания | Источники информации |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3.5. | Организация каникулярного отдыха учащихся | Удельный вес (%) учащихся, охваченных организованными видами отдыха и оздоровления (пришкольный и загородный лагерь, санаторно–курортное лечение,организация поездок, экскурсий, походов) | >50% – 3 балла | Утвержденные установленным образом отчеты |
| | | | 49–30%–2 балла | |
| | | | 29–10%–1 балл | |
| | | | <10% – 0 баллов | |
| 3.6. | Уровень социализации, воспитанности учащихся | Позитивная динамика уровня воспитанности учащихся классе по сравнению с предыдущим периодом | 2 балла | Результаты психолого–педагогичес кого мониторинга |
| | | Отсутствие конфликтных ситуаций в классном коллективе | 1 балл | Данные внутришкольного мониторинга |
| | | Результаты исследования толерантности в классе | 2 балла при показателе выше среднего значения по школе | Результаты психолого–педагогичес кого мониторинга |
| | | Отсутствие конфликтов на межнациональной и межконфессиональной почве | 1 балл | Данные внутришкольного мониторинга |
| 3.7. | Участие в мероприятиях, посвященных укреплению взаимопонимания и дружбы между представителями различных социальных слоев, национальностей и конфессий | Удельный вес (%) учащихся, принимающих участие в мероприятиях, от числа учащихся с которыми работает учитель в оцениваемый период | >50% – 2 балла | Данные внутришкольного мониторинга |
| | | | 50–30% – 1 балл | |
| | | | <30% – 0 баллов | |
| **Критерий 4**<br>**Использование современных педагогических технологий, в том числе информационно–коммуникационных, здоровьесберегающих, в процессе обучения предмету** | | | | |
| 4.1 | Применение ИКТ в процессе обучения | Доля уроков (%), проводимых с применением учителем мультимедийных средств обучения, компьютерных программ, видео, аудио аппаратуры и пр. | 30% – 3 балла | Данные внутришкольного мониторинга |
| | | | 29–20% – 2 балла | |
| | | | 19–10% – 1 балл | |
| | | | <10% – 0 баллов | |
| | | Использование в проектной, исследовательской и других видах деятельности учащихся ИКТ (интернет– | 2 балла | Презентационные материалы, интернет–ресурсы, |

*Продолжение таблицы*

| № п/п | Показатели | Индикаторы | Количество баллов, шкала оценивания | Источники информации |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | ресурсов, презентационных программ, мультимедийных средств) | | мультимедийные средства и т.д. |
| 4.2. | Применение здоровьесберегающих технологий | Удельный вес детей (%) из числа тех, с которыми работает учитель, участвующих в оздоровительных и здоровьеформирующих мероприятиях различного вида, проводимых учителем | 30% – 3 балла | Данные внутришкольного мониторинга |
| | | | 29–20% – 2 балла | |
| | | | 19–10% –1 балл | |
| | | | <10% – 0 баллов | |
| | | Рост количества учащихся, участвующих в спортивных соревнованиях различного уровня | При положительной динамике – 2 балла | Данные внутришкольного мониторинга (награды различного уровня, полученные по результатам участия в соревнованиях, а также утвержденные списки участников) |
| 4.3. | Владение учащимися методами проектов, публичного выступления, работы в команде | Наличие защищенных рефератов, научных и творческих работ учащихся, опубликованных на школьном сайте и других информационных источниках. По усмотрению школы сумма баллов может дифференцироваться по количеству опубликованных работ | До 2 баллов | Аналитические справки, протоколы заседаний методсветов и МО учителей, информация школьного сайта |
| **Критерий 5 Профессиональные достижения** | | | | |
| 5.1. | Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах | Участие в профессиональных конкурсах | Муниципальный уровень – 1 балл | Утвержденные списки участников |
| | | | Региональный уровень – 2 балла | |
| | | | Всероссийского уровень – 3 балла | |
| | | Победа или получение звания лауреата профессионального конкурса | Муниципальный уровень – 3 балла; | Официальные результаты конкурсов |

*Продолжение таблицы*

| № п/п | Показатели | Индикаторы | Количество баллов, шкала оценивания | Источники информации |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | Региональный уровень – 5 баллов | |
| | | | Всероссийский уровень – 10 баллов | |
| 5.2. | Обобщение и распространение собственного педагогического опыта | Участие в научно–практических конференциях, педагогических чтениях, совещаниях и т.д. с докладом (выступлением) | 1 балл | Материалы конференций и др. |
| | | Наличие изданных авторских учебников, учебных пособий, методических рекомендаций и их использование в образовательном процессе | 3 балла | Документы, подтверждающие наличие и использование авторских учебных пособий, методических рекомендации |
| | | Обобщение и распространение собственного опыта (мастер – классы, открытые уроки, лекции и др.) | Школьный уровень –1 балл | Отчеты о мероприятиях |
| | | | Муниципальный уровень – 2 балла; | |
| | | | Региональный уровень – 3 балла | |
| | | | Всероссийский уровень– 5 баллов | |
| 5.3. | Деятельность в качестве организатора методической работы | Руководство Школой молодого учителя (предметной кафедры) | 1 балл. | Приказы по МОУО, ОУ; Протоколы заседаний МО, планы работы и т.д. |
| | | Участие в работе школы молодого учителя, творческих (проблемных) групп, наставничество и др. | 1 балл | |
| | | Руководство районным методическим объединением | 2 балла | |
| 5.4. | Оценка деятельности педагога родителями и учащимися | Удельный вес (%) позитивных отзывов в адрес педагога со стороны родителей и учащихся среди общего числа опрошенных. Для оценки данного индикатора проводится анкетирование не менее 90% родителей и учащихся. | 100 – 80% – 5 баллов | Материалы анкетирования участников образовательного процесса |

*Окончание таблицы*

| № п/п | Показатели | Индикаторы | Количество баллов, шкала оценивания | Источники информации |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | 79 – 60% – 4 балла | |
| | | | 59 – 40% – 3 балла | |
| | | | 39 –20% – 2 балла | |
| | | | 19 – 5% – 1 балл | |

## V. Примерные критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности руководителя образовательного учреждения для установления стимулирующих выплат

| № п/п | Показатели | Индикаторы (измерители) | Количество баллов, шкала оценивания | Источники информации |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| **Критерий 1 Обеспечение доступности и качества общего образования** | | | | |
| 1.1. | Общие показатели подготовки выпускников 9, 11–х классов по итогам государственной итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ и др. форм независимой оценки качества образования) | Превышение среднего балла показателей успеваемости учащихся на уровне муниципального района (городского округа) | При значении индикатора выше среднего по району (городу) – 2 балла | Результаты ЕГЭ, муниципальных и внутришкольных срезовых работ, учебные результаты обучающихся при государственной аккредитации учреждения. |
| | | Превышение среднего балла показателей качества знаний учащихся на уровне муниципального района (городского округа) | При значении индикатора выше среднего по району (городу) – 2 балла | |
| | | Превышение среднего балла по результатам ЕГЭ по русскому языку и математике | При значении индикатора выше среднего по району (городу) – 2 балла | Результаты ЕГЭ |
| | | Превышение среднего балла качества знаний выпускников 9–х классов по результатам государственной итоговой аттестации (в том числе в новой форме) | При значении индикатора выше среднего по району (городу) – 2 балла | Результаты государственной итоговой аттестации, проводимой в новой форме (с участием муниципальных (межшкольных комиссий) |
| | | Положительная динамика успеваемости учащихся по сравнению с предыдущим периодом | 2 балла | Результаты ЕГЭ, муниципальных и внутришкольных срезовых работ, |

*Продолжение таблицы*

| № п/п | Показатели | Индикаторы (измерители) | Количество баллов, шкала оценивания | Источники информации |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | учебные результаты обучающихся |
| | | Участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, получивших положительную рецензию (РЭС, ИПК и др.) | 2 балла | Данные МОУО об инновационной деятельности |
| | | Реализация индивидуальных учебных планов, программ углубленного и профильного уровней | 2 балла | Данные внутришкольного контроля |
| | | Создание условий для реализации программ предшкольной подготовки | 2 балла | Данные муниципального мониторинга |
| | | Наличие победителей и призёров предметных олимпиад, конкурсов, конференций | Муниципальный уровень – 2 балла | Награды различного уровня, утвержденные установленным образом списки участников конкурсных мероприятий |
| | | | Региональный уровень – 3 балла | |
| | | | Всероссийский уровень – 4 баллов | |
| | | | Международный уровень –5 баллов | |
| | | Удельный вес (%) выпускников 11–х классов, продолживших обучение в ВУЗах и учреждениях среднего профессионального образования | > 75% – 3 балла | Данные внутришкольного контроля, подтвержденные на муниципальном уровне |
| **Критерии 2**<br>**Наличие условий для осуществления образовательного процесса, отвечающего современным требованиям** | | | | |
| 2.1. | Создание условий для осуществления учебно–воспитательного процесса | Своевременность прохождения процедуры лицензирования и государственной аккредитации образовательного учреждения, внесение изменений в локальные нормативные документы | 5 баллов | Данные МОН КБР |

*Продолжение таблицы*

| № п/п | Показатели | Индикаторы (измерители) | Количество баллов, шкала оценивания | Источники информации |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | Обеспечение санитарно–гигиенических условий процесса обучения (расписание занятий, температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.) | 5 баллов | |
| | | Обеспечение современных санитарно–бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, спортзалов, пищеблоков, внутренних туалетов, душевых и т. д.) | 5 баллов | |
| | | Создание новых инфраструктурных элементов (открытие спортплощадки, компьютерного класса, музея) за текущий период | 2 балла | |
| | | Выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта | 1 балл | |
| | | Улучшение материально–технической базы (приобретение оборудования, учебных кабинетов и т.д.) за предыдущий период | 2 балла | |
| | | Наличие ограждения, состояние территории вокруг школы | 2 балла | |
| | | Эстетические условия рекреаций, кабинетов, лабораторий и других помещений | 2 балла | |
| | | Привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения | 2 балла | |
| 2.2. | Обеспечение безопасности участников образовательного процесса | Соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда | 2 балла | |
| | | Функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки» | 2 балла | |
| | | Соблюдение в образовательном учреждении пропускного режима для обучающихся и посетителей | 1 балл | |

*Продолжение таблицы*

| № п/п | Показатели | Индикаторы (измерители) | Количество баллов, шкала оценивания | Источники информации |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | Отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период | 3 балла | |
| 2.3. | Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами соответствующей квалификации | Укомплектованность учреждения педагогами, их соответствие квалификационным требованиям | При полной укомплектованности – 1балл | |
| | | Доля педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию (50% и более) | >50% – 1 балл | |
| | | Доля педагогов, имеющих высшее профессиональное образование (80% и более) | >80% – 1балл | |
| | | Доля педагогов, прошедших повышение квалификации в области ИКТ (70% и более) | >70% – 2 балл | |
| **Критерий 3 Создание условий для сохранения и укрепления здоровья учащихся** | | | | |
| 3.1. | Создание условий для сохранения здоровья обучающихся | Наличие реализуемой программы развития здоровьесбережения или соответствующего раздела в программе развития образовательного учреждения | 1 балл | |
| | | Наличие лицензированного медицинского кабинета, специалистов, системы профилактики заболеваний | 3 балла | |
| | | Уменьшение доли обучающихся, имеющих заболевания, связанные со школьными факторами риска | 1 балл | |
| | | Положительная динамика охвата учащихся, занимающихся в спортивных секциях на базе образовательного учреждения | 1 балл | |
| | | Организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время | 1 балл | |
| 3.2. | Организация горячего питания в школьной столовой | Наличие оборудованных пищеблоков и столовых | 2 балла | |

*Продолжение таблицы*

| № п/п | Показатели | Индикаторы (измерители) | Количество баллов, шкала оценивания | Источники информации |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | Охват горячим питанием в соответствии с утвержденными нормативами учащихся 1–4 классов и детей из малообеспеченных семей – 100% | 2 балла | |
| | | Охват горячим питанием учащихся 5–11 классов (буфет, абонемент) | 2 балла | |
| **Критерий 4 Эффективность управленческой деятельности** | | | | |
| 4.1. | Обеспечение государственно–общественного характера управления в учреждении | Наличие регулярно работающего органа государственно–общественного управления образовательным учреждением (зарегистрировано, имеет счет, разработано и утверждено положение) | 3 балла | |
| | | Наличие публичного отчета о деятельности образовательного учреждения за прошедший период | 3 балла | |
| | | Наличие не реже двух раз в месяц обновляемого школьного сайта | 2 балла | |
| | | Наличие действующих органов ученического самоуправления | 2 балла | |
| | | Наличие и ее регулярный выход школьной газеты | 2 балла | |
| 4.2. | Создание и обеспечение благоприятного морально–психологического климата в коллективе | Отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса | 2 балла | |
| | | Отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства школы | 2 балла | |
| | | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность образовательного учреждения | 2 балла | |
| | | Стабильность педагогического коллектива, | 2 балла | |

*Продолжение таблицы*

| № п/п | Показатели | Индикаторы (измерители) | Количество баллов, шкала оценивания | Источники информации |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | административно–управленческого персонала | | |
| 4.3. | Применение инновационных технологий в управленческой деятельности (программно–целевой подход, проектные технологии и т.д.) | Наличие реализуемой программы развития образовательного учреждения или программ развития по отдельным проблемам и направлениям деятельности, утвержденных в установленном порядке | 3 балла | |
| | | Наличие и эффективное использование программ автоматизации управления (расписание уроков, алфавитная книга, мониторинг качества образования и т.д.) | 2 балла | |
| 4.4. | Достижения образовательного учреждения | Победитель или призер конкурса «Школа года России» | 10 баллов | |
| | | Победа в конкурсном отборе школ, внедряющих инновационные образовательные программы в рамках ПНПО | 5 баллов | |
| | | Победитель или лауреат республиканского конкурса «Школа года КБР» | 7 баллов | |
| | | Участие ученического и педагогического коллективов в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях и других общественно значимых мероприятиях | Международного уровня – 15 баллов; | |
| | | | Федерального уровня – 10 баллов; | |
| | | | Республиканского уровня –5 баллов; | |
| | | | Муниципального уровня– 3 балла. | |
| 4.5. | Участие в опытно-экспериментальной деятельности | Наличие статуса федеральной экспериментальной площадки | 5 баллов | |
| | | Наличие статуса республиканской экспериментальной площадки | 4 балла | |

*Продолжение таблицы*

| № п/п | Показатели | Индикаторы (измерители) | Количество баллов, шкала оценивания | Источники информации |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | Наличие статуса муниципальной экспериментальной площадки | 3 балла | |
| | | Активное участие в реализации муниципальных целевых программ, инновационных проектов | 2 балла | |
| **Критерии 5 Социальные критерии** | | | | |
| 5.1. | Система профилактики безнадзорности и правонарушений среди обучающихся | Отсутствие случаев асоциального поведения и негативных проявлений (учет в КДН, ПДН) | 2 балла | |
| | | Наличие отрицательной динамики числа негативных проявлений среди обучающихся | 1 балл | |
| | | Наличие реализуемой программы или системы мероприятий по работе с неблагополучными семьями | 2 балла | |
| | | Занятость учащихся во внеурочное время | 2 балла | |
| 5.2. | Охват учащихся системой дополнительного образования | –Наличие программы взаимодействия или плана совместной работы с учреждениями дополнительного образования детей | 2 балла | |
| | | Положительная динамика охвата детей дополнительным образованием | 1 балл | |
| | | Уровень занятости детей «группы риска» во внеурочное время | 1 балл | |
| **Критерий 6 Формирование базовых компетентностей** | | | | |
| 6.1. | Сформированность базовых компетенций современного человека | Динамика изменения уровня сформированности информационной компетенции (умение искать, анализировать, преобразовывать, применять информацию для решения проблем) | Высокий уровень – 15 баллов | Данные внешнего психолого–педагогического мониторинга |
| | | | Средний уровень – 10 баллов | |
| | | | Низкий уровень – 3 балла | |
| | | Динамика изменения уровня сформированности коммуникативной компетенции (умение эффективно со- | Высокий уровень – 15 баллов | На начальном этапе могут применяться сравнительные |

*Окончание таблицы*

| № п/п | Показатели | Индикаторы (измерители) | Количество баллов, шкала оценивания | Источники информации |
|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | трудничать с другими людьми) | Средний уровень – 10 баллов | данные относительно средних показателей по муниципальному образованию |
| | | | Низкий уровень – 3 балла | |
| | | Динамика изменения уровня сформированности компетенции по самоорганизации (умение ставить цели, планировать, ответственно относиться к здоровью, полноценно использовать личностные ресурсы) | Высокий уровень – 15 баллов | |
| | | | Средний уровень – 10 баллов | |
| | | | Низкий уровень – 3 балла | |
| | | Динамика изменения уровня сформированности компетенции по самообразованию (готовность конструировать и осуществлять собственную образовательную траекторию на протяжении всей жизни, обеспечивая успешность и конкурентоспособность) | Высокий уровень – 15 баллов | |
| | | | Средний уровень – 10 баллов | |
| | | | Низкий уровень – 3 балла | |

## ПРИМЕРНЫЙ ПОРЯДОК УЧАСТИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБЩЕСТВЕННОГО СОВЕТА ПО ВОПРОСАМ ОБРАЗОВАНИЯ В РАСПРЕДЕЛЕНИИ ЦЕНТРАЛИЗОВАННОГО ФОНДА СТИМУЛИРОВАНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

1. Муниципальный общественный совет по вопросам образования (далее –Совет) на своем заседании может принять решение о создании рабочей комиссии по установлению стимулирующих выплат руководителям ОУ, определить ее количественный и персональный состав. Членами комиссии могут быть специалисты муниципального органа управления образованием, районной методической службы, райкома профсоюза, экономисты, члены Совета.

2. На основании решения Совета орган управления образованием муниципального образования создает своим приказом комиссию по установлению стимулирующих выплат руководителям ОУ.

3. Комиссия:

– рассматривает представленные руководителями ОУ оценочные листы, осуществляет их анализ на предмет обоснованности и объективности результатов мониторинга профессиональной деятельности руководителей ОУ в части соответствия установленным соответствующим Положением критериям и показателям результативности, выраженным в баллах;

– при необходимости готовит подтверждающие материалы на основании имеющихся в органе управления образованием аналитических данных о деятельности ОУ по итогам полугодия или запрашивает необходимые материалы у руководителя ОУ;

– в случае установления существенных расхождений между представленными результатами и реальным состоянием дел возвращает оценочные листы руководителю ОУ для исправления и доработки;

– утверждает лист оценки показателей результативности деятельности руководителей ОУ (оценочный лист);

– формирует предложения о размерах стимулирующих выплат руководителям ОУ, которые оформляются итоговым протоколом за подписью председателя и секретаря комиссии (образец – в приложении);

– представляет итоговый протокол, оценочные листы, а также предложения по размерам стимулирующих выплат каждому руководителю образовательного учреждения, руководителю органа управления образованием муниципального образования.

4. Руководитель органа управления образованием на основании представленных комиссией материалов готовит аналитический доклад о результатах деятельности руководителей образовательных учреждений муниципального образования за соответствующий период и предложения по размерам стимулирующих выплат руководителям ОУ.

5. Вопросы назначения стимулирующих доплат руководителям ОУ за результативность труда рассматриваются Советом по вопросам образования дважды в течение года на заседаниях, проводимых в августе и в январе.

6. На заседании Совета руководитель муниципального органа управления образованием представляет аналитический доклад о результатах деятельности руководителей образовательных учреждений муниципального образования за предыдущий период (в августе – за период с января по июнь включительно; в январе – за период с сентября по декабрь включительно. В случае необходимости на заседание Совета приглашаются члены комиссии, осуществлявшие оценку результативности деятельности руководителей ОУ, которые могут давать пояснения по возникшим вопросам.

7. По результатам рассмотрения аналитического доклада и основанных на нем предложений по размерам стимулирующих выплат руководителям ОУ Совет простым большинством голосов выносит решение об их одобрении (или отказ в одобрении).

8. Руководитель ОУ вправе присутствовать на заседании Совета при рассмотрении вопроса об установлении ему размеров стимулирующих выплат и ознакомиться с данными оценки результативности собственной профессиональной деятельности.

9. С момента утверждения аналитического доклада и листа оценки результативности профессиональной деятельности руководитель ОУ в течение 3 дней вправе подать, а Совет обязан принять его обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных соответствующим Положением норм, а также ошибки при проведении мониторинга. Апелляции руководителей ОУ по другим основаниям Советом не принимаются и не рассматриваются.

10. Совет (или по его поручению – комиссия) обязан осуществить проверку обоснованности заявления руководителя ОУ и дать ему обоснованный ответ в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм Положения о порядке формирования и распределения фонда стимулирования руководителей ОУ, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности руководителя ОУ, выраженную в оценочных баллах, Совет принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

11. По истечении 8 дней решение Совета о согласовании распределения стимулирующих выплат руководителям ОУ вступает в силу. Протокол заседания Совета с решением по данному вопросу направляется руководителю муниципального органа управления образованием, который издает приказ об установлении размеров и периодичности[1] выплат стимулирующего характера руководителям ОУ.

12. Порядок участия муниципального общественного Совета по вопросам образования в распределении фонда стимулирования руководителей ОУ может быть включен как раздел в Положение о порядке формирования и распределения фонда стимулирования руководителей ОУ или утвержден отдельным нормативно–правовым актом на муниципальном уровне.

[1] Под периодичностью следует понимать период, на который устанавливается стимулирующая надбавка: 1-й период – с сентября по декабрь включительно, 2-й период – с января по август включительно.

## ПРИМЕРНЫЙ ПОРЯДОК УЧАСТИЯ УПРАВЛЯЮЩЕГО СОВЕТА ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ В РАСПРЕДЕЛЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ (КРОМЕ ДИРЕКТОРА)

1. Управляющий совет в соответствии с Положением о совете и Положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения (далее – ОУ) согласовывает распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ.

2. Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда рассматриваются Управляющим советом дважды в течение учебного года на заседаниях, проводимых соответственно в январе и в июне.

На указанных заседаниях Управляющий совет рассматривает:

– основной расчетный показатель для определения размера стимулирующих выплат каждому работнику – денежный «вес» одного балла оценки профессиональной деятельности работника;

– минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается надбавка;

– итоговый доклад директора школы в результативность профессиональной деятельности работников ОУ за истекший полугодовой период, в котором отражаются результаты комплексной оценки деятельности каждого работника школы в баллах. Оценка результативности деятельности работника школы проводится на основании утвержденных критериев и показателей результативности деятельности работников общеобразовательного учреждения.

– предложения по размерам стимулирующих выплат, основанные на результатах комплексной оценки.

3. Формы, критерии, показатели, порядок и процедуры государственно–общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников ОУ определяются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения и регламентом мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников ОУ.

4. Для обеспечения государственно–общественного характера мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников ОУ Управляющий совет создает специальную комиссию, в которую могут входить:

– руководитель общеобразовательного учреждения;

– члены Управляющего совета, определяемые его решением;

– представители методического (научно–методического) совета (иного аналогичного органа ОУ);

– представители совета трудового коллектива (иного аналогичного органа ОУ) и (или) профсоюзной организации;

– бухгалтерские работники ОУ.

В комиссию из числа членов Управляющего совета обязательно включаются представители педагогических и других работников ОУ, представители родителей (законных представителей) обучающихся, представитель (представители) обучающихся. Комиссия формируется и осуществляет свою деятельность решением Управляющего совета в порядке, предусмотренном регламентом Управляющего совета. Управляющий совет определяет название комиссии – комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников или иное наименование, указывающее на характер деятельности комиссии, утверждает ее количественный и персональный состав.

5. В ходе проведения комплексной оценки результативности деятельности работников образовательного учреждения учитываются следующие результаты:

– результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые руководителем ОУ, методическим советом (научно–экспертно–методический совет, иной аналогичный орган) ОУ;

– результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые органами самоуправления (родительский комитет, ученический комитет, в том числе действующие как комиссии Управляющего совета) в форме, определенной Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ;

– результаты, полученные в рамках экспертной оценки (если таковая предусмотрена Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ).

Соотношение весовых коэффициентов показателей внутришкольного контроля, показателей общественной оценки и экспертной оценки определяются Положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения и регламентом государственно–общественного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников ОУ.

6. В случае, если Положением о выплатах стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения предусмотрены экспертные оценки по отдельным показателям мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников и создание в этих целях экспертной комиссии общеобразовательного учреждения, Управляющий совет создает своим решением экспертную комиссию, действующую в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам ОУ, Положением об Управляющем совете, решением Управляющего совета о ее создании и другими его решениями, регламентом Управляющего совета.

Экспертная комиссия формируется решением Управляющего совета путем персональных назначений (с их согласия) в ее состав экспертов, не являющихся членами Управляющего совета, представителей следующих категорий участников образовательного процесса (при получении их согласия) педагогических работников, родителей (законных представителей) обучающихся, а также других работников ОУ. Председателем экспертной комиссии назначается член Управляющего совета из числа родителей (законных представителей) обучающихся или кооптированных членов. В экспертную комиссию могут быть также включены (с их согласия) научные работники, деятели культуры, руководители и преподаватели системы профессионального образования, представители профессионально–педагогических общественных объединений и т.п.

7. Материалы мониторинга результативности профессиональной деятельности, подлежащие экспертной оценке, комиссия Управляющего совета по вопросам распределения стимулирующей части фонда оплаты труда передает в экспертную комиссию и определяет сроки и порядок проведения экспертной оценки.

8. Экспертная комиссия проводит на основе представленных материалов мониторинга экспертную оценку результативности профессиональной деятельности на основаниях и в порядке, установленном Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения.

9. Материалы экспертной комиссии по окончании процедуры экспертной оценки передаются в комиссию Управляющего совета по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

10. Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов мониторинга результативности профессиональной деятельности работников только в части соблюдения установленных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ порядка и процедур оценки результативности профессиональной деятельности. В случае установления комиссией существенных нарушений установленного порядка и процедур оценки результативности профессиональной деятельности, обобщенные результаты возвращаются ответственным лицам (органам), представившим данные руководителю образовательного учреждения, органу самоуправления, экспертной комиссии) для исправления и доработки.

Принятые комиссией результаты мониторинга профессиональной деятельности работников используются далее в системе государственно–общественного мониторинга и оценки.

11. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников на основании материалов мониторинга, включая материалы экспертной оценки, составляет итоговый оценочный лист работников в баллах, утверждает его и направляет директору общеобразовательного учреждения.

Утвержденный оценочный лист работников ОУ по решению комиссии и с согласия работников ОУ может быть опубликован в школьных изданиях, вывешен для всеобщего ознакомления на информационном стенде, размещен на веб–сайте школы.

12. С момента опубликования оценочного листа в течение 10 дней работники вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушение установленных Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников процедур мониторинга в рамках внутришкольного контроля, в системе органов педагогического, родительского и ученического самоуправления, процедур государственно–общественной оценки на основании материалов мониторинга, а также технические 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 обоснованного 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 допущенного ошибочного оценивания. Исправленные данные оценки также публикуются.

По истечении 10 дней решение комиссии об утверждении оценочного листа вступает в силу.

13. Директор общеобразовательного учреждения на основании полученных от комиссии оценочных листов формирует сводный аналитический доклад о

результативности деятельности работников общеобразовательного учреждения и направляет его на рассмотрение Управляющего совета.

14. Управляющий совет, предварительно рассмотрев и заслушав на своем заседании аналитический доклад директора школы, своим решением одобряет представленные в докладе итоги деятельности работников учреждения, а также размеры стимулирующих выплат работникам на предстоящие полгода (июль–декабрь и январь–июнь соответственно).

15. Протокол заседания Управляющего совета по данному вопросу направляется руководителю ОУ, который на его основании издает приказ об установлении стимулирующих выплат работникам ОУ на определенный период.

16. Порядок участия Управляющего совета ОУ в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ (кроме директора) принимается общеобразовательным учреждением самостоятельно и утверждается Управляющим советом ОУ. Он может быть включен как раздел в Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ОУ или утвержден отдельным локальным актом на школьном уровне.

*Приложение 3*
*к методическим рекомендациям*
*для руководителей МОУО и ОУ*
*по введению НСОТ*

**Примерная форма уведомления**
**(для работников общеобразовательных учреждений)**

**УВЕДОМЛЕНИЕ № ___**

Уважаемый(ая) _____!
(фамилия, имя, отчество)

В связи с _____
(реквизиты нормативного правового акта органа местного самоуправления)

«О введении новой системы оплаты труда в общеобразовательных учреждениях _____»
(название муниципального района или городского округа)

доводим до Вашего сведения о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора в части размера оплаты труда, которая будет осуществляться в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденным приказом директора общеобразовательного учреждения (наименование общеобразовательного учреждения) от «__» _____ 200_ г. № ___.

Директор МОУ «СОШ № ___» _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

С уведомлением ознакомлен(а) _____ _____
(подпись) (Ф.И.О.)

«__» _____ 200_ г.

*Приложение 4*
*к методическим рекомендациям*
*для руководителей МОУО и ОУ*
*по введению НСОТ*

# МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
# по внесению изменений в Уставы общеобразовательных учреждений в связи с созданием управляющих советов и введением новой системы оплаты труда в рамках реализации комплексного проекта модернизации образования Кабардино–Балкарской Республики

## I. Общие положения

1.1. Настоящие методические рекомендации (далее – Рекомендации) разработаны с целью оказания практической помощи общеобразовательным учреждениям в вопросах, связанных с внесением изменений и дополнений в их уставы в процессе реализации Комплексного проекта модернизации образования в общеобразовательных учреждениях Кабардино–Балкарской Республики.

Обязательное включение общественности, как основного заказчика образовательных услуг, в процедуры оценки качества и результативности труда работников общеобразовательного учреждения, распределения выплат стимулирующего характера работникам актуализирует создание управляющих советов, обладающих соответствующими управленческими полномочиями, и повышение их роли в реализации принципа государственно–общественного характера управления образованием.

Управляющий совет общеобразовательного учреждения является коллегиальным органом самоуправления, осуществляющим в соответствии с Уставом общеобразовательного учреждения решение отдельных вопросов, относящихся к компетенции общеобразовательного учреждения, и наделенный определенными управленческими полномочиями для решения этих вопросов.

В соответствии со ст. 35 Закона РФ «Об образовании» управление государственными и муниципальными образовательными учреждениями осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и уставом соответствующего образовательного учреждения, строится на принципах единоначалия и самоуправления. Формами само-управления образовательного учреждения являются совет образовательного учреждения, попечительский совет, общее собрание, педагогический совет и другие.

Таким образом, перечень органов самоуправления образовательных учреждений не является исчерпывающим, что позволяет включить в их структуру такой орган управления, как управляющий совет.

В соответствии со статьей 13 Закона РФ «Об образовании» структура, порядок формирования органов управления образовательного учреждения, их компетенция и порядок организации деятельности в обязательном порядке указываются в уставе образовательного учреждения.

Следовательно, для создания в общеобразовательном учреждении такого органа управления, как управляющий совет, необходимо внести изменения и дополнения в его устав.

В соответствии с Законом РФ «Об образовании» Устав, изменения и дополнения в Устав разрабатываются и принимаются коллективом образовательного учреждения и утверждаются учредителем.

## II. Процедура разработки и утверждения изменений и дополнений в Устав общеобразовательного учреждения

2.1. Внести изменения и дополнения в Устав общеобразовательного учреждения можно путем разработки и утверждения отдельного документа, являющегося приложением к имеющемуся Уставу или путем утверждения Устава в новой редакции.

2.2. При разработке изменений и дополнений к Уставу в виде отдельного документа, являющегося приложением к имеющемуся Уставу, требуется:

2.2.1. Дополнить раздел Устава об управлении учреждением необходимыми пунктами об управляющем совете.

2.2.2. В связи с этим указать, в какой именно раздел (пункт) Устава вносятся изменения или дополнения и какого содержания (структура, порядок формирования управляющего совета, его компетенция и порядок организации деятельности указываются в обязательном порядке).

2.2.3. Привести в соответствие с разделом об управляющем совете (с учетом правомочий управляющего совета) положения иных разделов Устава. Например, скорректировать в связи с созданием управляющего совета положения устава о функциях педагогического совета, родительского комитета, попечительского совета и другие. В связи с этим указать, в какой именно раздел (пункт) Устава вносятся изменения или дополнения и какого содержания.

2.3. При внесении изменений и дополнений в Устав общеобразовательного учреждения путем разработки и утверждения его устава в новой редакции, необходимо:

2.3.1. Изложить непосредственно в тексте новой редакции Устава в обязательном порядке структуру, порядок формирования Управляющего совета, его компетенцию и порядок организации деятельности, одновременно корректируя иные положения устава, вступившие в противоречие с разделом об управляющем совете (см. п. 2.2.2. настоящих рекомендаций).

2.3.2. Внести изменения и дополнения в Устав общеобразовательного учреждения можно, отразив в нем только основополагающие положения (принципы) для Управляющего совета с одновременной отсылкой к детальному «Положению об Управляющем совете», принимаемому в качестве локального акта учреждения (вариант 1), или детально изложить в тексте самого Устава компетенцию, процедуру выборов, назначения, кооптации, деятельности, состав управляющего совета. При подробном изложении указанных вопросов в Уставе необходимость в принятии специального локального акта – «Положения об управляющем совете» – отпадает (вариант 2).

2.4. При внесении изменений и дополнений в Устав общеобразовательного учреждения по варианту 1 необходимо:

2.4.1. Дополнить раздел Устава об управлении учреждением основополагающими положениями, касающимися создания и деятельности управляющего совета (с учетом требований ст. 13 Закона РФ «Об образовании»);

2.4.2. Внести изменения и дополнения в иные разделы Устава с целью приведения их в соответствие с измененным разделом об управлении учреждением (с учетом правомочий управляющего совета);

2.4.3. Отразить в Уставе тот факт, что деятельность Управляющего совета регулируется локальным актом – Положением об Управляющем совете.

2.4.5. Разработать и принять локальный нормативный акт «Положение об Управляющем совете» (возможно с приложениями или отдельными локальными

актами о выборах и кооптации членов управляющего совета). Процедура принятия локальных актов, дополнительно регламентирующих структуру, порядок формирования органов управления образовательного учреждения, их компетенцию и порядок организации деятельности точно такая же, как и для самого устава, а именно:

– принятие коллективом образовательного учреждения;
– утверждение учредителями образовательного учреждения;
– государственная регистрация в налоговом органе.

То же относится и к внесению изменений и дополнений в них.

2.5. При внесении изменений и дополнений в Устав общеобразовательного учреждения по варианту 2 необходимо:

2.5.1. Тщательно продумать структуру раздела Устава, который посвящен управлению учреждением, и включить в Устав только положения, которые, в соответствии со ст. 13 Закона РФ «Об образовании» в обязательном порядке указываются в Уставе.

2.5.2. В случае внесения изменений и дополнений в Устав общеобразовательного учреждения путем разработки и утверждения его Устава в новой редакции рекомендуется построить все подразделы раздела Устава об управлении образовательным учреждением (об общем собрании, Управляющем совете, педагогическом совете, директоре и т.д.) по единой схеме, например:

– с какой целью создается орган управления;
– порядок его формирования;
– компетенция;
– порядок организации деятельности.

Чтобы не нарушать указанную выше схему, положения о выборах и кооптации можно изложить в Уставе отдельным пунктом. Причем для всех случаев, когда Уставом учреждения для формирования органов управления и иных целей будут предусматриваться выборы представителей родителей (законных представителей), работников и обучающихся образовательного учреждения или кооптация в состав органов управления определенных категорий лиц, можно установить общие правила их проведения.

Все вопросы, которые в соответствии со ст. 13 Закона РФ «Об образовании» не должны указываться в уставе образовательного учреждения в обязательном порядке, в Устав можно не включать. Например, для того чтобы урегулировать такие вопросы, как:

– периодичность проведения заседаний;
– сроки и порядок оповещения членов Управляющего совета о проведении заседаний;
– сроки предоставления членам Управляющего совета материалов для работы;
– порядок проведения заседаний;
– определение постоянного места проведения заседаний и работы Управляющего совета;
– обязанности председателя и секретаря управляющего совета;
– порядок ведения делопроизводства управляющего совета;
– иные процедурные вопросы.

Рекомендуется разработать и принять Регламент работы Управляющего совета, который не утверждается учредителем и не регистрируется в качестве дополнений к Уставу. Если будет приниматься Регламент Управляющего совета, то это принятие следует прописать в Положении об Управляющем совете.

**III. Рекомендуемые изменения и дополнения в Устав общеобразовательного учреждения в связи с реализацией комплексного проекта модернизации образования в Кабардино–Балкарской Республике (в том числе в связи с введением новой системы оплаты труда).**

3.1. В соответствии со ст. 13 Закона РФ «Об образовании» условия оплаты труда работников образовательных учреждений в обязательном порядке указываются в Уставе образовательного учреждения.

3.2. В связи с реализацией комплексного проекта модернизации образования в Кабардино–Балкарской Республике, введением в Кабардино–Балкарской Республике новой системы оплаты труда рекомендуется внести в уставы изменения и дополнения следующего содержания:

– В Уставе общеобразовательного учреждения текст, устанавливающий условия оплаты труда работников, заменить на текст следующего содержания: «Заработная плата работнику общеобразовательного учреждения выплачивается за выполнение им функциональных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения включает в себя ставки заработной платы (должностные оклады), тарифные ставки, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

– За выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, устанавливается доплата. Размер указанной доплаты и порядок ее установления определяется общеобразовательным учреждением в пределах выделенных на эти цели средств самостоятельно и закрепляется локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения, принятым с учетом мнения представительного органа работников.

– Работникам общеобразовательного учреждения, с учетом показателей результативности труда, могут быть установлены выплаты стимулирующего характера. Виды, размеры, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера, показатели и критерии оценки качества и результативности труда работников определяются общеобразовательным учреждением в пределах выделенных на эти цели средств самостоятельно и закрепляются локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения, принятым по согласованию с Управляющим советом общеобразовательного учреждения и с учетом мнения представительного органа работников.

– Работникам могут быть установлены иные доплаты и надбавки в соответствии с действующим законодательством».

3.3. Раздел Устава, устанавливающий полномочия Управляющего совета, дополнить пунктами следующего содержания:

«Управляющий совет»:

– участвует в разработке и согласовывает локальные акты общеобразовательного учреждения, устанавливающие виды, размеры, условия и порядок произведения выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения, показатели и критерии оценки качества и результативности труда работников общеобразовательного учреждения;

– участвует в оценке качества и результативности труда работников общеобразовательного учреждения, распределении выплат стимулирующего характера работникам и согласовывает их распределение в порядке, устанавливаемом локальными актами общеобразовательного учреждения;

– обеспечивает участие представителей общественности в процедурах

итоговой аттестации учащихся, в том числе в форме и по технологии единого государственного экзамена; процедуры аттестации педагогических работников образовательных учреждений и других процедур; деятельность конфликтных и иных комиссий; процедуры общественной экспертизы (экспертиза соблюдения прав участников образовательного процесса, экспертиза качества условий организации образовательного процесса в школе, экспертиза инновационных программ);

– участвует в подготовке и утверждает публичный (ежегодный) доклад общеобразовательного учреждения (публичный доклад подписывается совместно председателем управляющего совета и руководителем общеобразовательного учреждения».

*Приложение 5*
*к методическим рекомендациям*
*для руководителей МОУО и ОУ*
*по введению НСОТ*

**ПРИМЕРНАЯ ФОРМА**
**дополнительного соглашения к трудовому договору**
**с работником общеобразовательного учреждения**
**об изменении условий оплаты труда**

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № ___**
к трудовому договору N ___ от «__» _____ г.

«__» _____ 200_ г. Н-ск

_____
(полное наименование Работодателя в соответствии с Уставом)

в лице _____,
(должность, Ф.И.О. полностью)

действующего на основании Устава, именуемый в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны, и _____,
(Ф.И.О. работника полностью)

именуемый(–ая) в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили дополнительное соглашение к трудовому договору от «__» _____ г. № ___ о нижеследующем:

1. Раздел (абзацы, пункты) трудового договора изложить в следующей редакции:

«За выполнение трудовой функции работнику устанавливаются:

– оклад в размере _____ рублей;
– название выплаты компенсационного характера _____;
– в размере _____ за работу _____;
– выплаты стимулирующего характера в размере, определяемом в соответствии с критериями и показателями оценки результативности деятельности учителей (иных категорий работников).

При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитывается в соответствии с численностью обучающихся в классе».

2. Изменения в трудовой договор, определенные настоящим дополнительным соглашением, вступают в силу с 1 января 2009 года.

3. Настоящее дополнительное соглашение является неотъемлемой частью трудового договора от «__» _____ 200_ г. № ___, составлено в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу. Один экземпляр хранится у Работодателя в личном деле Работника, второй – у Работника.

| РАБОТОДАТЕЛЬ | РАБОТНИК |
|---|---|
| _____ | _____ |
| (реквизиты, Ф.И.О., подпись) | (реквизиты, Ф.И.О., подпись) |
| «__» _____ 200_ г. | «__» _____ 200_ г. |

# Часть II
# ПЕРЕХОД НА НОРМАТИВНО–ПОДУШЕВОЕ БЮДЖЕТНОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ

## ЗАКОНОДАТЕЛЬНАЯ ОСНОВА И ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ ПРЕДПОСЫЛКИ ПРИМЕНЕНИЯ НОРМАТИВНО–ПОДУШЕВОГО ПРИНЦИПА ФИНАНСИРОВАНИЯ

Нормативный принцип бюджетного финансирования в образовании впервые закреплен Законом «Об образовании» РФ (от 5 января 1996 г.). Ст. 41 Закона устанавливала, что «финансирование образовательных учреждений осуществляется на основе государственных и местных нормативов финансирования, определяемых в расчете на одного обучающегося, воспитанника по каждому типу, виду и категории образовательного учреждения».

С принятием нового законодательства, связанного с изменением принципов разграничения бюджетных полномочий и реформой административной системы, меняется и представление о бюджетных нормативах финансирования в образовании. Законом № 122–ФЗ внесены изменения в Закон РФ «Об образовании», которые закрепляют новый подход к нормативам бюджетного финансирования в образовании. «Финансирование федеральных образовательных учреждений осуществляется на основе федеральных нормативов финансирования государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении субъектов РФ и муниципальных образовательных учреждений —на основе федеральных нормативов и нормативов субъекта Российской Федерации. Данные нормативы определяются по каждому типу, виду и категории образовательного учреждения в расчете на одного обучающегося, воспитанника, а также на иной основе (ст. 41. п.2 Закона № 122–ФЗ от 22 августа 2004 г.).

В связи с передачей на уровень субъекта федерации ответственности за обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в образовательных учреждениях посредством выделения субвенций местным бюджетам возможности разработки и принятия нормативов на местном уровне ограничиваются.

Размер субвенций определяется в соответствии с нормативами, установленными законами субъекта Российской Федерации, в размере, «необходимом для реализации основных общеобразовательных программ в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов» (ст. 29, п.6(1) Закона № 122–ФЗ от 22 августа 2004 г.).

**Состав расходов, учитываемых при определении величины регионального подушевого норматива**

| |
|---|
| Подушевой норматив – минимально допустимый объем финансовых средств, необходимых для реализации на территории республики образовательных программ в соответствии с Госстандартом в расчете на одного учащегося |

<table>
<tr><td colspan="3">В нормативе учитываются:</td></tr>
<tr><td rowspan="2">Расходы на оплату труда работников общеобразовательных учреждений</td><td>Расходы, непосредственно связанные с обеспечением образовательного процесса</td><td rowspan="4">Иные хозяйственные нужды и другие расходы, связанные с обеспечением учебного процесса (повышение квалификации персонала, командировочные расходы и др.)</td></tr>
<tr><td>Приобретение учебно–наглядных пособий</td></tr>
<tr><td>Доплата за работу в сельской местности</td><td>Приобретение технических средств обучения</td></tr>
<tr><td>Единый социальный налог</td><td>Приобретение канцелярских товаров и расходных материалов</td></tr>
<tr><td colspan="3">В нормативе не учитываются:</td></tr>
<tr><td>Расходы на оплату коммунальных услуг</td><td rowspan="2">Расходы на капитальный и текущий ремонт, приобретение оборудования, мебели, мягкого инвентаря</td><td rowspan="2">Меры социальной поддержки учащихся (питание, государственное обеспечение детей– сирот) и работников (льготы по коммунальным услугам), иные расходы социального характера</td></tr>
<tr><td>Транспортные услуги по подвозу учащихся к школе</td></tr>
</table>

Органами местного самоуправления могут быть установлены нормативы финансирования муниципальных ОУ за счет средств местных бюджетов, в первую очередь нормативы расходов на содержание зданий и коммунальных расходов.

Подушевое бюджетное финансирование должно обеспечить гарантию того, что каждый учащийся вне зависимости от места проживания, возможностей бюджета того муниципалитета, где он проживает, и прочих условий, получит образовательную услугу стандартного качества и объема. При этом должны быть учтены индивидуальные особенности учащегося, которые выражаются в особенностях программ, по которым обучается ребенок (общие программы, программы для детей с девиантным поведением и др.).

Введением норматива бюджетного финансирования достигается справедливость и прозрачность при формировании бюджета и распределении финансовых средств. В то же время повышения эффективности их использования можно достичь только при сочетании этих условий с расширением самостоятельности в распоряжении средствами самого образовательного учреждения. В этом контексте подушевое нормативное финансирование выступает как форма повышения эффективности государственных бюджетных услуг.

Еще одно возможное направление применения нормативов связано с концепцией «бюджетирования, ориентированного на результат». Перевод финансирования основных расходов на нормативную основу создает базу для выделения остальных средств на основе «программно–целевого принципа», связанного с достижением конкретных результатов.

Развитие этого направления должно ориентироваться на создание стимулов улучшения качества образовательной услуги, повышенного финансового обеспечения тех, кто добивается лучших результатов и т.д. Без введения стандартизированных расходов сравнение качества работы невозможно. При этом должна возрасти роль самого образовательного учреждения, его администрации в эффективном расходовании ресурсов для достижения максимума результата.

Планирование финансовых средств при определении норматива бюджетного финансирования на одного учащегося базируется на учете следующих положений:

– планирование осуществляется на основе определения стоимости стандартной бюджетной услуги на учащегося;

– учитывается специфика контингента обучаемых (наличие коррекционных классов, обучение на дому, типы образовательных программ и др.);

– в нормативе осуществляется учет законодательно определенных натуральных норм (наполняемость классов, санитарные нормы и др.);

– для определения стоимости стандартной образовательной услуги используются нормы федерального законодательства, обязательные для исполнения и влияющие на стоимость образовательной услуги;

– учет различий в стоимости образовательной услуги по ступеням обучения, по видам образовательных программ, по типам и видам образовательных учреждений осуществляется при помощи коэффициентов удорожания;

– учет сложившихся региональных особенностей (на основе рекомендуемых федеральным законодательством норм по введению дополнительных ставок) осуществляется путем введения дополнительных коэффициентов.

Методика и порядок доведения бюджетных средств до уровня школы и распределения их на подушевой основе решает следующие задачи:

– определение порядка доведения финансовых ресурсов до нижестоящего уровня, порядка формирования бюджета муниципалитета с использованием подушевых нормативов;

– выделение финансовых ресурсов образовательному учреждению в объеме, определенном по нормативу и числу учащихся, и на основе сметы, составленной образовательным учреждением;

– усиление экономической самостоятельности и автономии ОУ.

При этом нормативно–подушевой принцип может быть применен на всех уровнях формирования бюджета и его доведения до бюджетополучателя: республиканском, муниципальном уровне образовательного учреждения.

На республиканском уровне это выражается в формировании целевых образовательных субвенций на обеспечение образовательного процесса, расчет которых должен осуществляться с применением подушевых нормативов.

На муниципальном уровне при формировании бюджетов образовательных учреждений должны использоваться нормативы, позволяющие формировать бюджеты образовательных учреждений на тех же принципах.

При формировании бюджетов образовательных учреждений с применением подушевых нормативов могут применяться только два показателя: величина норматива на одного обучающегося по типу программы и ступени обучения и число обучающихся по этим программам. Расходы на содержание зданий учитываются дополнительно.

Доведение финансовых ресурсов с одного уровня бюджетной системы до другого, вплоть до образовательного учреждения, осуществляется исключительно по этим двум показателям. Использование статей бюджетной классификации на этапе формирования бюджетов не рекомендуется. Выделение средств образовательному учреждению также осуществляется «единой суммой», без разбивки по статьям.

В том случае, если этот принцип нарушается, и муниципалитеты или образовательные учреждения получают бюджетные средства не единой цифрой, а с делением на статьи бюджетной классификации, деформируется сама цель нормативного подушевого финансирования—финансирование по учащимся, получателям образовательной услуги, рост самостоятельности образовательных учреждений в принятии решений.

## О ФИНАНСОВОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ И ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ЗА СЧЕТ СРЕДСТВ БЮДЖЕТА КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Проект Закона Кабардино–Балкарской Республики*

**Статья 1**

Настоящий Закон устанавливает нормативы финансирования расходов муниципальных и государственных общеобразовательных учреждений в Кабардино–Балкарской Республике на реализацию основных общеобразовательных программ (далее – нормативы), порядок их расчета в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов) и методику распределения субвенций бюджетам муниципальных образований Кабардино–Балкарской Республики на обеспечение в соответствии с законодательством Российской Федерации и Кабардино–Балкарской Республики государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в муниципальных и государственных общеобразовательных учреждениях Кабардино–Балкарской Республики.

Размер норматива определяет минимально допустимый объем финансовых средств, необходимых для реализации на территории Кабардино–Балкарской Республики основных общеобразовательных программ в соответствии с государственным образовательным стандартом в расчете на одного учащегося в части финансирования расходов на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, расходов на учебники и учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы и хозяйственные нужды (за исключением расходов на содержание зданий и коммунальных расходов, осуществляемых из местных бюджетов), расходов на ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

**Статья 2**

Нормативы рассчитываются на одного обучающегося, воспитанника по ступеням общего образования, видам классов в муниципальных и государственных общеобразовательных учреждениях, находящихся в городских и сельских населенных пунктах (за исключением малокомплектных сельских школ и рассматриваемых в качестве таковых муниципальных общеобразовательных учреждений), за счет средств бюджета Кабардино–Балкарской Республики и устанавливаются в соответствии с приложением 2 к настоящему Закону.

Расходы на финансирование малокомплектных сельских школ и рассматриваемых в качестве таковых муниципальных общеобразовательных учреждений рассчитываются вне зависимости от численности обучающихся, согласно штатной численности текущего года в соответствии с основными общеобразовательными программами.

**Статья 3**

Порядок расчета нормативов устанавливается в соответствии с приложением 1 к настоящему Закону.

**Статья 4**

Малокомплектными сельскими школами и рассматриваемыми в качестве таковых муниципальными общеобразовательными учреждениями считаются образовательные учреждения начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, как правило, с общим числом обучающихся:

– до 15 человек в общеобразовательных учреждениях начального общего образования;

– до 40 человек в общеобразовательных учреждениях основного общего образования;

– до 100 человек в общеобразовательных учреждениях среднего (полного) общего образования.

**Статья 5**

Перечень малокомплектных сельских школ и рассматриваемых в качестве таковых муниципальных общеобразовательных учреждений, а также критерии и условия отнесения к данной категории (кроме указанных в ст. 4 настоящего Закона) утверждается ежегодно органом исполнительной власти Кабардино–Балкарской Республики, осуществляющим управление в сфере образования по согласованию с органами муниципальных районов Кабардино–Балкарской Республики, осуществляющими управление в сфере образования.

**Статья 6**

Методика распределения субвенций устанавливается в соответствии с приложением 3 к настоящему Закону.

**Статья 7**

Настоящий Закон вступает в силу с «__» _____ 2009 г.

## О ПЕРЕХОДЕ НА НОРМАТИВНОЕ ПОДУШЕВОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ РАСХОДОВ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ ПРАВ ГРАЖДАН НА ПОЛУЧЕНИЕ ОБЩЕДОСТУПНОГО И БЕСПЛАТНОГО ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО (ПОЛНОГО) ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНОВ И ГОРОДСКИХ ОКРУГОВ КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ

*Постановление Правительства Кабардино–Балкарской Республики от 9 февраля 2007 г. N 17–ПП*

В целях повышения эффективности расходов республиканского бюджета Кабардино–Балкарской Республики на реализацию основных общеобразовательных программ, качества предоставляемых образовательных услуг Правительство Кабардино–Балкарской Республики постановляет:

1. Осуществить переход на нормативное подушевое бюджетное финансирование расходов по реализации государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в общеобразовательных учреждениях муниципальных районов и городских округов Кабардино–Балкарской Республики с 1 сентября 2008 года.

2. Провести в 2007 – 2008 учебном году экспериментальную апробацию нормативных правовых, организационных и финансовых механизмов функционирования общеобразовательных учреждений в условиях нормативно–подушевого бюджетного финансирования на базе пилотных общеобразовательных учреждений согласно приложению.

3. Утвердить прилагаемую Методику расчета нормативов подушевого финансирования для определения объема субвенций, выделяемых бюджетам муниципальных районов и городских округов Кабардино–Балкарской Республики для реализации основных общеобразовательных программ (далее – Методика).

4. Министерству финансов Кабардино–Балкарской Республики (А.А. Бишенов), Министерству экономического развития и торговли Кабардино–Балкарской Республики (А.Т. Мусуков), Министерству образования и науки Кабардино–Балкарской Республики (С.Х. Шхагапсоев):

– осуществлять с 1 сентября 2008 года расчет объема субвенций для реализации основных общеобразовательных программ, выделяемых муниципальным районам и городским округам Кабардино–Балкарской Республики, на основании нормативов подушевого финансирования, предусматриваемых в республиканском бюджете Кабардино–Балкарской Республики на очередной финансовый год;

– до 1 мая 2007 года разработать и внести на рассмотрение Правительства Кабардино–Балкарской Республики проекты нормативных правовых актов, необходимых для реализации настоящего Постановления, включая новую систему оплаты труда работников общеобразовательных учреждений;

– до 1 июня 2008 года подвести итоги экспериментальной апробации и внести необходимые коррективы в нормативные правовые акты, регулирующие деятельность образовательных учреждений в условиях нормативно–бюджетного финансирования;

– на переходный период до 2010 года осуществлять корректировку объема субвенций бюджетам муниципальных районов и городских округов Кабардино–Балкарской Республики для выравнивания до фактически сложившегося в преды-

дущий финансовый год уровня посредством применения адаптационных надбавок, рассчитываемых для каждого муниципального образования.

5. Рекомендовать администрациям муниципальных районов и городских округов Кабардино–Балкарской Республики в 2007 – 2008 учебном году осуществлять финансирование пилотных общеобразовательных учреждений за счет субвенций, предусматриваемых в республиканском бюджете Кабардино–Балкарской Республики, в соответствии с Методикой.

6. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Кабардино–Балкарской Республики М.Р. Дышекову.

*Председатель Правительства*
*Кабардино–Балкарской Республики*
*А. ЯРИН*

## МЕТОДИКА РАСЧЕТА НОРМАТИВОВ ПОДУШЕВОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ОБЪЕМА СУБВЕНЦИЙ, ВЫДЕЛЯЕМЫХ БЮДЖЕТАМ МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНОВ И ГОРОДСКИХ ОКРУГОВ КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ДЛЯ РЕАЛИЗАЦИИ ОСНОВНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

*Утверждена Постановлением Правительства Кабардино–Балкарской Республики от 9 февраля 2007 г. № 17–ПП*

### I. Общие положения

1.1. Настоящая методика разработана в целях реализации принципа нормативного подушевого бюджетного финансирования образовательных учреждений, повышения эффективности расходов республиканского бюджета Кабардино–Балкарской Республики на образование.

2.2. В методике представлена модель расчета нормативов подушевого бюджетного финансирования основных общеобразовательных программ (далее – нормативы), реализуемых в общеобразовательных учреждениях.

3.3. Методика позволяет рассчитать нормативы подушевого бюджетного финансирования основных общеобразовательных программ трех ступеней общего образования и дошкольного образования с учетом различий в реализации программ, определяемых видом общеобразовательного учреждения.

### II. Порядок расчета нормативов

2.1. Нормативы включают в себя расходы на оплату труда работников общеобразовательных учреждений муниципальных районов и городских округов, расходы на обеспечение образовательного процесса (учебные пособия, технические средства обучения, расходные материалы, хозяйственные нужды) в расчете на одного обучающегося.

2.2. Нормативы не учитывают расходы на содержание зданий и коммунальные расходы, осуществляемые из бюджетов муниципальных районов и городских округов.

2.3. Нормативы в расчете на одного учащегося определяются на основе:

– стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги по каждому виду реализуемой основной общеобразовательной программы по ступеням обучения;

– нормативного соотношения тарифного фонда и фонда надбавок и доплат (надтарифного фонда);

– нормативного соотношения фонда оплаты труда (далее – ФОТ) педагогических работников и фонда оплаты труда административно–управленческого, учебно–вспомогательного и обслуживающего персонала;

– нормативного соотношения расходов на обеспечение учебного процесса (расходы на приобретение учебных пособий, технических средств обучения, расходных материалов, хозяйственные расходы) и общей величины расходов на реализацию основных общеобразовательных программ;

– коэффициентов удорожания стоимости педагогической услуги.

2.4. Расчет стандартной (базовой) стоимости педагогической услуги осуществляется по основным общеобразовательным программам, по ступеням общего образования в соответствии с количеством часов в Базисном учебном плане (далее – БУП), а также с учетом коэффициентов удорожания стоимости педагогической услуги, исходя из:

– установленного количества обучающихся в классе в городской и сельской местности;

– количества часов по общеобразовательной программе при 6–дневной рабочей неделе;

– ставок заработной платы по системе оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, принятой в республике.

2.5. При расчете нормативов учитываются:

– условия оплаты труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кабардино–Балкарской Республики;

– фактически сложившееся в Кабардино–Балкарской Республике соотношение расходов на оплату труда педагогического персонала (без учителей), административно–управленческого, учебно–вспомогательного и обслуживающего персонала к расходам на оплату труда учительского персонала;

– фактически сложившийся в Кабардино–Балкарской Республике средний разряд оплаты труда по Единой тарифной сетке (далее – ЕТС) педагогических работников.

2.6. Фонд оплаты труда (далее – ФОТ) образовательного учреждения включает базовую и стимулирующую части.

2.6.1. В состав базовой части ФОТ включается оплата труда работников за все виды деятельности:

– по штатному расписанию и тарификации с учетом компенсационных (обязательных) выплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных (за работу в учреждениях образования сельской местности, за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях);

– доплаты за классное руководство, проверки письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.

2.6.2. В состав стимулирующей части ФОТ включаются надбавки за высокую результативность и качество работы в порядке, определяемом системой оплаты труда работников общеобразовательных учреждений (далее – НСОТ).

2.7. Расходы на обеспечение образовательного процесса включают:

– приобретение учебно–наглядных пособий, канцелярских принадлежностей, расходных материалов для занятий с учащимися;

– приобретение технических средств обучения;

– приобретение лабораторного оборудования, школьной мебели;

– приобретение справочной, методической и другой литературы в соответствии с реализуемыми общеобразовательными программами для пополнения фондов школьных библиотек;

– приобретение классных журналов, классных досок;

– расходы на хозяйственные нужды, связанные с обеспечением учебного процесса.

Объем расходов на обеспечение образовательного процесса устанавливается в процентном отношении к общему размеру нормативов финансирования расходов общеобразовательных учреждений республики на реализацию основных общеобразовательных программ в пределах средств, предусмотренных в республиканском бюджете Кабардино–Балкарской Республики на очередной финансовый год.

2.8. Коэффициенты удорожания стоимости педагогической услуги учитывают деление классов на группы при изучении отдельных предметов, переаттестацию педагогических работников, повышение ставок заработной платы за работу

в сельской местности, работу в специальных (коррекционных) классах, работу в лицеях, гимназиях.

| Ступень образования | Коэффициенты удорожания | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | **Деление классов на группы при изучении отдельных предметов (w1)** | **Переаттестация педагогических работников (w2)** | **Работа в специальных (коррекционных) классах (w3)** | **Работа в лицеях, гимназиях (w4)** | **Работа в райцентрах (w5)** | **Работа в сельской местности (w6)** | **Работа в высокогорной местности (w7)** |
| Начальное общее образование | 1,08 | 1,02 | 1,2 | 1,15 | 1,25 | 1,25 | 1,15 |
| Основное общее образование | 1,18 | 1,02 | 1,2 | 1,15 | 1,25 | 1,25 | 1,15 |
| Среднее (полное) общее образование | 1,28 | 1,02 | 1,2 | 1,15 | 1,25 | 1,25 | 1,15 |

2.9. Нормативы по реализации основных общеобразовательных программ общего образования исчисляются по формуле:

$$R_{sn} = З_{sn} + P_{sn} ,$$

где: $R_{sn}$ – величина норматива по видам реализуемых программ в расчете на одного учащегося;

$З_{sn}$ – расходы по заработной плате на реализацию основных общеобразовательных программ по видам программ (s) и ступеням обучения (n) в расчете на одного учащегося;

$P_{sn}$ – расходы на обеспечение образовательного процесса в расчете на одного учащегося.

$З_{sn}$ определяется по формуле:

$$З_{sn} = \frac{\frac{a}{d} \times b \times 1{,}262 \times 12}{m} \times g \times w_i \times c \text{ , } i=1,...,7 \text{ ,}$$

где: a – количество часов по базисному учебному плану по соответствующим классам;

d – число часов на педагогическую ставку в неделю;

b – ставка заработной платы, соответствующая среднесложившемуся разряду ЕТС по республике;

c – коэффициент увеличения ФЗП на оплату труда административного, учебно–вспомогательного, обслуживающего персонала;

$w_i$ – коэффициенты удорожания педагогической услуги;

1,262 – коэффициент отчислений по единому социальному налогу;

g – коэффициент увеличения ФЗП на величину доплат и надбавок;

12 – количество месяцев в году;

m – расчетная наполняемость классов.

2.10. Нормативы по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования исчисляются по формуле:

$$R_{доу} = З_{доу} + P_{доу},$$

где: $R_{доу}$ – величина норматива в расчете на одного воспитанника;

$З_{доу}$ – расходы по заработной плате на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования на одного воспитанника;

$P_{sn}$ – расходы на обеспечение образовательного процесса в расчете на одного воспитанника в ДОУ.

Расходы по заработной плате на реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования $З_{доу}$ рассчитываются по следующей формуле:

$$З_{доу} = \frac{\frac{c}{d} \times 2 \times b \times 1{,}262 \times 12}{m} \times 1{,}02 \times 1{,}33 \times 1{,}7 \times R,$$

где: с– численность воспитанников в ДОУ;

d (20) – нормативная наполняемость в дошкольных группах;

2 – количество педставок на одну дошкольную группу;

b – ставка зарплаты, соответствующая средневзвешенному разряду по ЕТС по i–тому муниципалитету;

1,262 – коэффициент отчислений по единому социальному налогу;

1,02 – коэффициент увеличения фонда оплаты труда, связанного с повышением стажа, квалификационной категории и т.п;

1,33 – коэффициент, фонд оплаты труда на величину доплат и надбавок;

12 – количество месяцев в году;

m– расчетная численность воспитанников в группе;

1,70 – коэффициент увеличения фонда оплаты труда на административно–управленческий персонал (учитывая, что по дошкольным группам на обслуживание детей требуется больше штатных единиц);

R – прогнозируемый коэффициент увеличения заработной платы на год.

## III. Порядок расчета объема субвенций, выделяемых бюджетам муниципальных районов и городских округов для реализации основных общеобразовательных программ

Размер субвенций местным бюджетам на реализацию основных общеобразовательных программ в общеобразовательных учреждениях муниципальных образований (далее – субвенции) определяется на основании нормативов для определения субвенций на реализацию основных общеобразовательных программ и прогнозируемой среднегодовой численности учащихся в общеобразовательных учреждениях по видам реализуемых общеобразовательных программ, ступеням обучения.

Расчет субвенции $S_i$ осуществляется по следующей формуле:

$$S_i = S_i^{н} + S_i^{ад},$$

где: $S_i$ – объем субвенции для i–го муниципального бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ;

$S_i^{н}$ – объем субвенций i–му муниципальному образованию, рассчитанный на основе нормативов.

Объем субвенций i–му муниципальному образованию, рассчитанный на основе нормативов $S_i^{н}$ рассчитывается по следующей формуле:

$$S_i^{н} = (S_i^{шк.} + S_i^{лиц.} + S_i^{веч.\ шк.} + S_i^{инд.} + S_i^{доу.}) \times K_i + C_i^{изд},$$

где $S_i^{шк}$ – объем субвенции для i–го муниципального бюджета на реализацию общеобразовательных программ в обычных и коррекционных классах общеобразовательной школы;

$S_i^{лиц.}$ – объем субвенции для i–го муниципального бюджета на реализацию общеобразовательных программ в лицеях и гимназиях;

$S_i^{веч.\ шк.}$ – объем субвенции для i–го муниципального бюджета на реализацию общеобразовательных программ в вечерней (сменной) общеобразовательной школе;

$S_i^{инд.}$ – объем субвенции для i–го муниципального бюджета на реализацию общеобразовательных программ при индивидуальном обучении;

$S_i^{доу.}$ – объем субвенции для i–го муниципального бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ в дошкольных группах;

$S_i^{ад}$ – объем адаптационной надбавки для i–го муниципального бюджета;

$K_i$ – группа поправочных коэффициентов, учитывающих действующие на территории i–го муниципального образования районные коэффициенты, особенности размещения сети общеобразовательных учреждений, качественный состав педагогических кадров.

Поправочные коэффициенты Ki рассчитываются по формуле:

$$K_i = K_i^{наполн.} \times K_i^{кач.\ состав},$$

где: $K_i^{наполн}$ – коэффициент наполняемости классов, учитывающий особенности размещения общеобразовательных учреждений в республике и причины, влияющие на снижение установленных норм наполняемости (транспортная доступность, площадь классных помещений и др.), применяется при наличии подтверждающих документов по каждому образовательному учреждению;

$K_i^{кач.\ состав}$ – учитывает более высокий качественный состав педагогических и руководящих кадров по сравнению со средним сложившимся по республике.

При начислении поправочных коэффициентов $K_i$ из общего объема субвенций исключается доля учебных расходов.

$C_i^{изд}$ – объем субвенций для i–го муниципального бюджета, необходимых на компенсацию педагогическим работникам с целью обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Объем субвенции для i–го муниципального бюджета на реализацию общеобразовательных программ в обычных и коррекционных классах общеобразовательной школы $S_i^{шк.}$ рассчитывается по формуле:

$$S_i^{шк.} = S_i^{обыч.\ шк.} + S_i^{кор.\ шк.},$$

где: $S_i^{обыч.\ шк.}$ – объем субвенции для i–го муниципального бюджета на реализацию общеобразовательных программ в обычных классах общеобразовательной школы;

$S_i^{кор.\ шк.}$ – объем субвенции для i–го муниципального бюджета на реализацию общеобразовательных программ в коррекционных классах общеобразовательной школы.

Объем субвенции для i–го муниципального бюджета на реализацию общеобразовательных программ в обычных классах общеобразовательной школы $S_i^{обыч.\ шк.}$ рассчитывается по формуле:

$$S_i^{обыч.\ шк.} = \sum_{n=1}^{3} (R^{обыч.\ шк.} \times H^{обыч.\ шк.})_n ,$$

где: $R^{обыч.\ шк.}$ – норматив расходов на реализацию основных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося обычного класса общеобразовательной школы;

$H^{обыч.\ шк.}$ – прогнозируемая на соответствующий финансовый год среднегодовая численность обучающихся обычных классов общеобразовательных школ;

n – ступени общего образования.

Объем субвенции для i–го муниципального бюджета на реализацию общеобразовательных программ в коррекционных классах общеобразовательной школы Sikор. шк. рассчитывается по формуле:

$$S_i^{кор.\ шк.} = \sum_{n=1}^{2} (R^{кор.\ шк.} \times H^{кор.\ шк.})_n ,$$

где: $R^{кор.\ шк.}$ – норматив расходов на реализацию основных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося коррекционного класса общеобразовательной школы;

$H^{кор.\ шк.}$ – прогнозируемая на соответствующий финансовый год среднегодовая численность обучающихся коррекционных классов общеобразовательных школ;

n – ступени общего образования.

Объем субвенции для i–го муниципального бюджета на реализацию общеобразовательных программ в лицеях и гимназиях $S_i^{лиц.}$ рассчитывается по формуле:

$$S_i^{лиц.} = \sum_{n=1}^{3} (R^{лиц.} \times H^{лиц.})_n ,$$

где: $R^{лиц.}$ – норматив расходов на реализацию основных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося лицея или гимназии;

$H^{лиц.}$ – прогнозируемая на соответствующий финансовый год среднегодовая численность обучающихся лицеев и гимназий;

n – ступени общего образования.

Объем субвенции для i–го муниципального бюджета на реализацию общеобразовательных программ в вечерней (сменной) общеобразовательной школе Siвеч. шк. рассчитывается по формуле:

$$S_i^{веч.шк.} = \sum_{n=2}^{3} (R_{очн.}^{веч.\ шк.} \times H_{очн.}^{веч.\ шк.} + R_{заочн.}^{веч.\ шк.} \times H_{заочн.}^{веч.\ шк.})_n ,$$

где: $R_{очн.}^{веч.\ шк.}$ – норматив расходов на реализацию основных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося по очной форме обучения в вечерней (сменной) общеобразовательной школе;

$H_{очн.}^{веч.\ шк.}$ – прогнозируемая на соответствующий финансовый год средне– годовая численность обучающихся по очной форме обучения в вечерней (сменной) общеобразовательной школе;

$R_{заочн.}^{веч.\ шк.}$ – норматив расходов на реализацию основных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося по заочной форме обучения в вечерней (сменной) общеобразовательной школе;

$Н_{заочн.}^{веч. шк.}$ – прогнозируемая на соответствующий финансовый год средне годовая численность обучающихся по заочной форме обучения в вечерней (сменной) общеобразовательной школе;

$S_i^{кор. шк.–инт.}$ – объем субвенции для i–го муниципального бюджета на реализацию общеобразовательных программ в коррекционных классах общеобразовательной школы;

n – ступени общего образования.

Объем субвенции для i–го муниципального бюджета на реализацию основных общеобразовательных программ в дошкольных группах $S_i^{доу}$ рассчитывается по формуле;

$$S_i^{доу} = R^{доу} \times Н^{доу},$$

где: $R^{доу}$ – норматив расходов на реализацию программ дошкольного образования;

$Н^{доу}$ – прогнозируемая на соответствующий финансовый год среднегодовая численность воспитанников дошкольных групп.

Объем субвенции для i–го муниципального бюджета на реализацию общеобразовательных программ при индивидуальном обучении Siинд. рассчитывается по формуле:

$$S_i^{инд.} = \sum_{n=1}^{3} (R^{инд.} \times Н^{инд.})_n,$$

где: $R^{инд.}$ – норматив расходов на реализацию основных общеобразовательных программ в расчете на одного обучающегося при индивидуальном обучении;

$Н^{инд.}$ – прогнозируемая на соответствующий финансовый год среднегодовая численность обучающихся при индивидуальном обучении;

n – ступени общего образования.

Объем адаптационной надбавки для i–го муниципального бюджета Si ад рассчитывается по формуле:

$$S_i^{ад} = S_i^{ф} - S_i^{н},$$

где: $S_i^{ф}$ – фактические расходы на обеспечение государственных гарантий общедоступного бесплатного общего и дошкольного образования в i–м муниципальном образовании в предыдущем финансовом году (году, предшествующему введению НБФ);

$S_i^{н}$ – объем субвенций i–му муниципальному образованию, рассчитанный на основе нормативов.

## IV. Порядок расчета объема финансирования образовательного учреждения

Для расчета объема финансирования образовательных учреждений органы местного самоуправления муниципальных районов и городских округов на переходный (адаптационный) период до 2010 года рассчитывают корректирующие коэффициенты $K_j$ для каждого общеобразовательного учреждения, позволяющие довести объем финансирования до фактически сложившегося уровня в предыдущем финансовом году.

Объем финансирования j–той школы рассчитывается по следующей формуле:

$$F_{ij} = K_{ij} \times F_{ijнш},$$

где: $F_{ij}$ –объем финансирования (бюджет) j–той школы i–того муниципалитета;

$K_{ij}$ – выравнивающий коэффициент для j–той школы i–того муниципалитета;
$F_{ijнш}$ – объем финансирования школы, рассчитанный по нормативу.

Примечание: При расчете выравнивающих коэффициентов учитывается изменение контингента обучающихся по сравнению с предыдущим годом.

## О НОРМАТИВАХ ПОДУШЕВОГО БЮДЖЕТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ РАСХОДОВ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ ПРАВ ГРАЖДАН НА ПОЛУЧЕНИЕ ОБЩЕДОСТУПНОГО И БЕСПЛАТНОГО ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО (ПОЛНОГО) ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ НА 2008 ГОД

*Постановление Правительства Кабардино–Балкарской Республики от 21 августа 2008 г. № 203–ПП*

В соответствии с Постановлением Правительства Кабардино–Балкарской Республики от 3 марта 2008 года N 42–ПП и в целях повышения эффективности использования бюджетных средств (субвенций), направляемых на реализацию государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в общеобразовательных учреждениях Кабардино–Балкарской Республики (далее – учреждения), Правительство Кабардино–Балкарской Республики постановляет:

1. Утвердить нормативы подушевого, бюджетного финансирования расходов на реализацию государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в общеобразовательных учреждениях Кабардино–Балкарской Республики на 2008 год (далее – Нормативы).

2. Министерству образования и науки Кабардино–Балкарской Республики (С.Х. Шхагапсоев):

– до 1 сентября 2008 года представить в Министерство финансов Кабардино–Балкарской Республики распределение субвенций муниципальным районам и городским округам Кабардино–Балкарской Республики в соответствии с Нормативами и размерами адаптационных надбавок на 2008 год;

– до 1 ноября 2008 года представить в Правительство Кабардино–Балкарской Республики нормативы подушевого бюджетного финансирования расходов на реализацию государственных гарантий на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в общеобразовательных учреждениях Кабардино–Балкарской Республики на 2009 год и методику по определению поправочных коэффициентов, учитывающих особенности размещения учреждений и причины, влияющие на снижение установленных норм наполняемости классов (групп).

3. Рекомендовать администрациям муниципальных районов и городских округов Кабардино–Балкарской Республики обеспечить финансирование учреждений с 1 сентября 2008 года на основании Нормативов и адаптационных надбавок для выравнивания до фактически сложившегося уровня в предыдущему финансовому году в пределах субвенций, предусмотренных в бюджетах муниципальных образований.

4. Министерству финансов Кабардино–Балкарской Республики (А.А. Бишенов) с сентября 2008 года осуществлять финансирование учреждений муниципальных районов и городских округов Кабардино–Балкарской Республики в пределах субвенций, предусмотренных в бюджетах муниципальных образований.

5. Контроль за исполнением настоящего Постановления возложить на заместителя Председателя Правительства Кабардино–Балкарской Республики М.Р. Дышекову.

6. Настоящее Постановление вступает в силу с 1 сентября 2008 года.

*Председатель Правительства*
*Кабардино–Балкарской Республики*
*А. ЯРИН*

## НОРМАТИВЫ ПОДУШЕВОГО БЮДЖЕТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ РАСХОДОВ НА РЕАЛИЗАЦИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ ПРАВ ГРАЖДАН НА ПОЛУЧЕНИЕ ОБЩЕДОСТУПНОГО И БЕСПЛАТНОГО ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО (ПОЛНОГО) ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ НА 2008 ГОД

*Утверждены Постановлением Правительства Кабардино–Балкарской Республики от 21 августа 2008 г. N 203–ПП*

| Общий годовой норматив на одного учащегося в рублях | В том числе | | |
|---|---|---|---|
| | Фонд заработной платы | Учебные расходы | Методическая литература |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| **Средняя общеобразовательная школа** | | | |
| Для городских | | | |
| 12 282 | 11 734 | 370 | 178 |
| Для городских в высокогорной местности | | | |
| 14 042 | 13 494 | 370 | 178 |
| Для районных центров | | | |
| 13 596 | 13 048 | 370 | 178 |
| Для районных центров в высокогорной местности | | | |
| 16 991 | 16 443 | 370 | 178 |
| Для сельских | | | |
| 21 124 | 20 576 | 370 | 178 |
| Для сельских в высокогорной местности | | | |
| 24 528 | 23 980 | 370 | 178 |
| **Средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением отдельных предметов, гимназии, лицеи, прогимназии** | | | |
| Для городских | | | |
| 20 558 | 20 010 | 370 | 178 |
| Для городских в высокогорной местности | | | |
| 23 560 | 23 012 | 370 | 178 |
| Для районных центров | | | |
| 22 017 | 21 469 | 370 | 178 |
| Для районных центров в высокогорной местности | | | |
| 27 852 | 27 304 | 370 | 178 |
| Для сельских | | | |
| 32 401 | 31 853 | 370 | 178 |
| Для сельских в высокогорной местности | | | |
| 37 178 | 36 630 | 370 | 178 |
| **Учреждения для детей дошкольного возраста, дошкольные группы** | | | |
| Для городских | | | |
| 16 037 | 15 489 | 370 | 178 |

*Продолжение таблицы*

| Общий годовой норматив на одного учащегося в рублях | В том числе | | |
|---|---|---|---|
| | Фонд заработной платы | Учебные расходы | Методическая литература |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Для городских в высокогорной местности | | | |
| 18 360 | 17 812 | 370 | 178 |
| Для районных центров | | | |
| 17 586 | 17 038 | 370 | 178 |
| Для районных центров в высокогорной местности | | | |
| 20 142 | 19 594 | 370 | 178 |
| Для сельских | | | |
| 19 909 | 19 361 | 370 | 178 |
| Для сельских в высокогорной местности | | | |
| 22 814 | 22 266 | 370 | 178 |
| **Учреждения, имеющие санаторные дошкольные группы** | | | |
| Для городских | | | |
| 19 909 | 193 61 | 370 | 178 |
| Для городских в высокогорной местности | | | |
| 22 813 | 22 265 | 370 | 178 |
| Для районных центров | | | |
| 21 845 | 21 297 | 370 | 178 |
| Для районных центров в высокогорной местности | | | |
| 25 039 | 24 491 | 370 | 178 |
| Для сельских | | | |
| 24 749 | 24 201 | 370 | 178 |
| Для сельских в высокогорной местности | | | |
| 28 379 | 27 831 | 370 | 178 |
| **Учреждения, имеющие компенсирующие (или коррекционные) дошкольные группы** | | | |
| Для городских | | | |
| 19 135 | 18 587 | 370 | 178 |
| Для городских в высокогорной местности | | | |
| 21 923 | 21 375 | 370 | 178 |
| Для районных центров | | | |
| 20 994 | 20 446 | 370 | 178 |
| Для районных центров в высокогорной местности | | | |
| 24 061 | 23 513 | 370 | 178 |
| Для сельских | | | |
| 23 781 | 23 233 | 370 | 178 |
| Для сельских в высокогорной местности | | | |
| 27 266 | 26 718 | 370 | 178 |
| Для районных центров | | | |

*Продолжение таблицы*

| Общий годовой норматив на одного учащегося в рублях | В том числе | | |
|---|---|---|---|
| | Фонд заработной платы | Учебные расходы | Методическая литература |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 16 206 | 15 658 | 370 | 178 |
| Для районных центров в высокогорной местности | | | |
| 18 555 | 18 007 | 370 | 178 |
| Для сельских | | | |
| 25 239 | 24 691 | 370 | 178 |
| Для сельских в высокогорной местности | | | |
| 28 943 | 28 395 | 370 | 178 |
| **Начальная общеобразовательная школа, начальная школа–детский сад (НШДС)** | | | |
| Для городских | | | |
| 14 649 | 14 101 | 370 | 178 |
| Для городских в высокогорной местности | | | |
| 16 764 | 16 216 | 370 | 178 |
| Для районных центров | | | |
| 15 594 | 15 046 | 370 | 178 |
| Для районных центров в высокогорной местности | | | |
| 20 279 | 19 731 | 370 | 178 |
| Для сельских | | | |
| 24 942 | 24 394 | 370 | 178 |
| Для сельских в высокогорной местности | | | |
| 29 324 | 28 776 | 370 | 178 |
| **Основная общеобразовательная школа** | | | |
| Для городских | | | |
| 14 042 | 13 494 | 370 | 178 |
| Для городских в высокогорной местности | | | |
| 16 066 | 15 518 | 370 | 178 |
| Для районных центров | | | |
| 15 553 | 15 005 | 370 | 178 |
| Для районных центров в высокогорной местности | | | |
| 17 804 | 17 256 | 370 | 178 |
| для сельских | | | |
| 24 211 | 23 663 | 370 | 178 |
| Для сельских в высокогорной местности | | | |
| 27 760 | 27 212 | 370 | 178 |
| **Вечерняя общеобразовательная школа, учебно–консультационные пункты (УКП)** | | | |
| Для городских | | | |
| 12 507 | 11 959 | 370 | 178 |
| Для городских в высокогорной местности | | | |

*Продолжение таблицы*

| Общий годовой норматив на одного учащегося в рублях | В том числе | | |
|---|---|---|---|
| | Фонд заработной платы | Учебные расходы | Методическая литература |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 14 301 | 13 753 | 370 | 178 |
| Для районных центров | | | |
| 15 561 | 15 013 | 370 | 178 |
| Для районных центров в высокогорной местности | | | |
| 17 813 | 17 265 | 370 | 178 |
| Для сельских | | | |
| 22 054 | 21 506 | 370 | 178 |
| Для сельских в высокогорной местности | | | |
| 27 431 | 26 883 | 370 | 178 |
| **Индивидуальное обучение на дому, обучение детей в больницах** | | | |
| Для городских | | | |
| 14 629 | 14 081 | 370 | 178 |
| Для городских в высокогорной местности | | | |
| 16 741 | 16 193 | 370 | 178 |
| Для районных центров | | | |
| 16 206 | 15 658 | 370 | 178 |
| Для районных центров в высокогорной местности | | | |
| 18 555 | 18 007 | 370 | 178 |
| Для сельских | | | |
| 25 239 | 24 691 | 370 | 178 |
| Для сельских в высокогорной местности | | | |
| 28943 | 28395 | 370 | 178 |
| **Общеобразовательные учреждения, имеющие общеобразовательные интернаты** | | | |
| Для городских | | | |
| 17 288 | 16 740 | 370 | 178 |
| Для городских в высокогорной местности | | | |
| 19 799 | 19 251 | 370 | 178 |
| Для районных центров | | | |
| 19 161 | 18 613 | 370 | 178 |
| Для районных центров в высокогорной местности | | | |
| 21 953 | 21 405 | 370 | 178 |
| Для сельских | | | |
| 29 902 | 29 354 | 370 | 178 |
| Для сельских в высокогорной местности | | | |
| 34 305 | 33 757 | 370 | 178 |
| **Общеобразовательные школы при колонии** | | | |
| Для городских | | | |

*Окончание таблицы*

| Общий годовой норматив на одного учащегося в рублях | В том числе | | |
|---|---|---|---|
| | Фонд заработной платы | Учебные расходы | Методическая литература |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 20 496 | 19 948 | 370 | 178 |
| Для городских в высокогорной местности | | | |
| 23 488 | 22 940 | 370 | 178 |
| Для районных центров | | | |
| 22 730 | 22 182 | 370 | 178 |
| Для районных центров в высокогорной местности | | | |
| 26 057 | 25 509 | 370 | 178 |
| для сельских | | | |
| 35 527 | 34 979 | 370 | 178 |
| Для сельских в высокогорной местности | | | |
| 40 774 | 40 226 | 370 | 178 |
| **Общеобразовательные школы, имеющие коррекционные классы** | | | |
| для городских | | | |
| 14 629 | 14 081 | 370 | 178 |
| Для городских в высокогорной местности | | | |
| 16 741 | 16 193 | 370 | 178 |

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ АДМИНИСТРАЦИЯМ ГОРОДСКИХ ОКРУГОВ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ РАЙОНОВ КАБАРДИНО–БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКИ ПО ПЕРЕВОДУ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ НА НОРМАТИВНОЕ ПОДУШЕВОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ

### I. Общие положения

Настоящие методические рекомендации разработаны в соответствии с Постановлением Правительства Кабардино–Балкарской Республики от 9 февраля 2007 года № 17–ПП «О переходе на нормативное подушевое финансирование расходов на реализацию государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в общеобразовательных учреждениях муниципальных районов и городских округов Кабардино–Балкарской Республики», другими законодательными актами и нормативными правовыми актами, регламентирующими финансово–хозяйственную деятельность общеобразовательных учреждений.

Методические рекомендации предназначены для использования администрациями городских округов и муниципальных районов республики, общеобразовательными учреждениями:

– при формировании проектов бюджетов на соответствующий финансовый год в части, касающейся расходов на реализацию основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях;

– при определении объема финансовых средств по каждому подведомственному общеобразовательному учреждению в части реализации основных общеобразовательных программ;

– при осуществлении текущего финансирования подведомственных учреждений.

Финансовое обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в общеобразовательных учреждениях осуществляется за счет субвенций из республиканского бюджета, выделяемых бюджетам городских округов и муниципальных районов.

За счет субвенций из республиканского бюджета финансируются расходы общеобразовательных учреждений, непосредственно связанные с реализацией основных общеобразовательных программ, – оплата труда работников общеобразовательных учреждений, расходы на приобретение учебных пособий, технических средств обучения, расходных материалов и на хозяйственные нужды.

Другие расходы, связанные с функционированием муниципальных общеобразовательных учреждений, в т.ч. расходы на содержание зданий и оплату коммунальных услуг, производятся за счет местных бюджетов и других не запрещенных законом источников.

В соответствии с Постановлением Правительства Кабардино–Балкарской Республики от 9 февраля 2007 года №17–ПП субвенции из республиканского бюджета муниципальным районам и городским округам на реализацию основных общеобразовательных программ формируются на основе нормативов подушевого финансирования (НПФ), рассчитанных в соответствии с Методикой, утвержденной данным постановлением.

НПФ для каждого типа и вида общеобразовательного учреждения и в со-

ответствии со ступенями обучения утверждаются законом Кабардино–Балкарской Республики о республиканском бюджете на очередной финансовый год.

Определение общего объема субвенции каждому муниципальному бюджету на реализацию основных общеобразовательных программ на очередной финансовый год осуществляется в соответствии с прогнозируемой среднегодовой численностью учащихся в общеобразовательных учреждениях и величиной НПФ, установленных законом Кабардино–Балкарской республики на очередной финансовый год.

**II. Порядок формирования расходов общеобразовательных учреждений на реализацию основных общеобразовательных программ**

Министерство финансов республики направляет субвенции местным бюджетам городских округов и муниципальных районов республики на реализацию основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях на основании сводной бюджетной росписи республиканского бюджета в пределах лимитов бюджетных обязательств, утвержденных в установленном порядке.

Размер ежемесячного финансирования и общий размер субвенции могут быть скорректированы в связи с отклонением фактического числа учащихся от планируемого при получении новых данных статистической отчетности на начало учебного года.

Администрации муниципальных районов и городских округов производят расчет потребности бюджетных средств на очередной финансовый год в целом по системе образования и в разрезе учреждений на реализацию основных общеобразовательных программ на основе НПФ.

Определение общего объема расходов каждому муниципальному общеобразовательному учреждению на реализацию основных общеобразовательных программ на очередной финансовый год осуществляется исходя из видов реализуемых в учреждении общеобразовательных программ и прогнозируемой среднегодовой численности учащихся, занимающихся по этим программам.

Доля расходов на обеспечение учебного процесса в общем объеме нормативных затрат должна составлять не менее 3% и увеличиваться постепенно до оптимальных значений.

При расчете объема финансовых средств в разрезе учреждений применяются поправочные коэффициенты, предусмотренные Методикой расчета субвенций.

В соответствии с Законом РФ «Об образовании», Законом КБР «Об образовании» образовательные учреждения самостоятельно разрабатывают сметы расходов на очередной финансовый год. В условиях нормативного подушевого финансирования учредитель обязан довести до каждого подведомственного учреждения рассчитанный на основе нормативов объем бюджетных средств на планируемый период единой цифрой без разбивки по статьям экономической классификации. Учреждения, получив информацию по объему финансирования на планируемый период, самостоятельно разрабатывают сметы расходов на реализацию основных общеобразовательных программ в пределах объемов финансирования, установленных администрациями местного самоуправления муниципальных районов и городских округов (соответствующими органами управления образованием), в том числе распределение по кварталам годовых объемов финансирования. Смета формируется в соответствии со штатным расписанием образовательного учреж-

дения, тарификацией и планами образовательного учреждения по расходованию бюджетных средств по тем статьям экономической классификации, финансирование которых осуществляется за счет норматива. Штатные расписания утверждаются образовательными учреждениями самостоятельно в соответствии с действующей номенклатурой должностей.

Образовательные учреждения составляют сметы доходов и расходов на очередной финансовый год в разрезе источников финансирования (республиканский бюджет, местный бюджет и т.д.).

Образовательные учреждения представляют проекты смет доходов и расходов на согласование в администрации местного самоуправления муниципальных районов и городских округов (соответствующие органы управления образованием).

Утверждение смет общеобразовательных учреждений производится с учетом уточненных показателей численности учащихся по общеобразовательным учреждениям в разрезе ступеней обучения и видов реализуемых программ.

После согласования и утверждения администрациями местного самоуправления муниципальных районов и городских округов (органами управления образованием) смет доходов и расходов образовательных учреждений муниципальный орган управления образованием составляет бюджетную роспись с поквартальным распределением объемов бюджетного финансирования образовательных учреждений как на реализацию основных общеобразовательных программ, так и на прочие расходы. Бюджетная роспись составляется с разбивкой по статьям функциональной и экономической классификации.

Бюджетная роспись, составленная муниципальным органом управления образованием, представляется в финансовый орган администрации муниципального образования в сроки, установленные действующим законодательством. Финансовый орган муниципальной администрации осуществляет ежемесячное перечисление средств на счета муниципальных образовательных учреждений.

Корректировка смет расходов в зависимости от количества учащихся и уточнение размеров ежемесячного финансирования образовательных учреждений производится органами местного самоуправления в установленные ими сроки.

### III. Порядок формирования бюджетов общеобразовательных учреждений с применением выравнивающих коэффициентов

При формировании смет расходов общеобразовательных учреждений на основе нормативов подушевого финансирования муниципальные органы управления образованием применяют корректирующие коэффициенты, позволяющие выровнять бюджетную обеспеченность муниципальных общеобразовательных учреждений в переходный период, рассчитать оптимальный уровень расходов с учетом эффективного использования бюджетных средств.

# ГЛОССАРИЙ

**Автономность образовательных учреждений** – одним из основных принципов государственной политики в области образования объявлена автономность образовательных учреждений (ст. 2 Закона РФ «Об об¬разовании»). Для образовательных учреждений принцип автономии состоит в том, что образовательное заведение является юридическим лицом и самостоя¬тельно, в рамках утвержденного Устава и договора с учредителем:

– формирует внутреннюю структуру управления, создает структурные подразделения (кроме филиалов);

– самостоятельно реализует различные виды уставной деятельности, в том числе предпринимательской;

– привлекает для обеспечения своей деятельности различные финансовые источники;

– оказывает услуги, реализует производимую продукцию, результаты работы;

– самостоятельно определяет направления использования всех своих бюджетных и внебюджетных средств;

– самостоятельно определяет применяемую систему оплаты труда и материального поощрения работников.

**Бюджет** – форма образования и расходования фонда денежных средств, предназначенных для финансового обеспечения задач и функций государства и местного самоуправления.

**Бюджетная система Российской Федерации** – основанная на экономических отношениях и государственном устройстве Российской Федерации, регулируемая нормами права совокупность федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов и бюджетов государственных внебюджетных фондов.

**Бюджетный процесс** – регламентируемая нормами права деятельность органов государственной власти, органов местного самоуправления и участников бюджетного процесса по составлению и рассмотрению проектов бюджетов, проектов бюджетов государственных внебюджетных фондов, утверждению и исполне¬нию бюджетов и бюджетов государственных внебюджетных фондов, а также по контролю за их исполнением.

**Бюджетная роспись** – документ о поквартальном распределении доходов и расходов бюджета и поступлений из источников финансирования дефицита бюджета, устанавливающий распределение бюджетных ассигнований между получателями бюджетных средств и составляемый в соответствии с бюджетной классификацией Российской Федерации.

**Бюджетные ассигнования** – бюджетные средства, предусмотренные бюджетной росписью получателю или распорядителю бюджетных средств.

**Бюджетные обязательства** – расходные обязательства, исполнение которых предусмотрено законом (решением) о бюджете на соответствующий финансовый год.

**Выручка общая** – сумма цен товаров и услуг, проданных организацией за определенный период.

**Доходы бюджета** – денежные средства, поступающие в безвозмездном и

безвозвратном порядке в соответствии с законодательством Российской Федерации в распоряжение органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

**Доход организации** – денежные или иные средства, получаемые организацией в результате ее деятельности.

**Дефицит бюджета** – превышение расходов бюджета над его доходами.

**Дотации** – бюджетные средства, предоставляемые бюджету другого уровня бюджетной системы Российской Федерации на безвозмездной и безвозвратной основе.

**Заработная плата** – оплата наемного работника за использование его труда, оплата осуществляется на основе отработанных часов (системы повременной оплаты), наемные работники могут оплачиваться пропорционально выполненному объему работы.

**Межбюджетные отношения** – взаимоотношения между федеральными органами государственной власти, органами государственной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления по вопросам регулирования бюджетных правоотношений, организации и осуществления бюджетного процесса.

**Норматив бюджетного финансирования** – гарантированная финансовая норма выполнения образовательного стандарта (или лучше – основных образовательных программ).

**Образовательные услуги**, как и любые другие услуги в иных отраслях человеческой деятельности, как экономическая категория, представляют собой двуединый процесс по производству при одновременном потреблении результатов учебного и воспитательного, т. е. образовательного производственного процесса. Это процесс, в продолжение которого у потребителя образовательных услуг формируется некоторая совокупность свойств, так называемое, физическое натуральное состояние знаний, навыков, умений, обеспечивающее, по крайней мере, безопасность последующих его поступков, слов, действий как для него самого и его потомства, так и для общества, а более того – ту или иную его личную полезность для себя и для общества. Эта совокупность формирующихся у обучающегося полезных свойств и составляет потребительский результат образовательного процесса.

Образовательные услуги – целесообразная совокупная деятельность, которая включает:

– образовательную деятельность одного или со¬вокупности учитываемых образовательных учреждений на учитываемой территории,

– деятельность по управлению образованием на территории на разных уровнях иерархии управления.

Образовательные услуги, предлагаемые в образовательном учреждении и системой образования на территории, с позиции потребительских интересов и представлений, характеризуются содержанием и уровнем сложности предлагаемых образовательных программ, предлагаемыми условиями потребления образовательных услуг.

**Рейтинг** *(английское – rating – оценка, положение, ранг)* – показатель, характеризующий отнесение к разряду, категории. Получаемые при этом данные обычно имеют характер порядковых шкал.

**Основная деятельность** – деятельность организации, соответствующая

целям, ради которых эта организация создана и предусмотренная в уставных документах.

**Профицит бюджета** – превышение доходов бюджета над его расходами.

**Расходы бюджета** – денежные средства, направляемые на финансовое обеспечение задач и функций государства и местного самоуправления.

**Расходы организации** – затраты, издержки организации на обеспечение уставной деятельности, осуществляемые на основе утвержденной распорядителем бюджета сметы.

**Предпринимательская деятельность** – самостоятельная деятельность, направленная на получение прибыли.

**Прибыль** – разница, возникающая в случае, когда общая выручка превышает общие расходы.

**Смета доходов и расходов** – утвержденный полномочным органом план доходов и расходов распорядителя (главного распорядителя) средств данного уровня бюджета.

**Субвенция** – бюджетные средства, предоставляемые бюджету другого уровня бюджетной системы Российской Федерации или юридическому лицу на безвозмездной и безвозвратной основах на осуществление определенных целевых расходов, например, в сфере общего образования как средние значения бюджетных расходов на образование по муниципалитетам, умноженное на число учащихся.

**Субсидия** – бюджетные средства, предоставляемые бюджету другого уровня бюджетной системы Российской Федерации, физическому или юридическому лицу на условиях долевого финансирования целевых расходов; рассчитываются по правилам межбюджетных перечислений.

**Учредитель** – основатель организации, участвующий в образовании имущества юридического лица и принявший на себя обязательства согласно учредительным документам.

**Финансовое обеспечение государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного общего образования в муниципальных образовательных учреждениях** – расходы бюджета субъекта РФ в форме выделения целевых субвенций местным бюджетам в размере, необходимом для реализации государственного стандарта общего образования. Субвенции должны выделяться в соответствии с утвержденными законами субъектов РФ нормативами расходов на реализацию государственного стандарта общего образования.

**Человеческий капитал** – термин, обозначающий накопленные знания, умение и мастерство, которыми обладает работник и которые приобретаются им благодаря общему и профессиональному образованию, профессиональной подготовке, производственному опыту. Концепция человеческого капитала впервые была выдвинута американским экономистом Г. Беккером в I960 года.

**Руководитель проекта:** С.Х. Шхагапсоев, министр образования и науки КБР, д-р. биол. наук, профессор, Засл. деятель науки КБР

**Ответственный редактор серии:** З.М. Муртазов

**Авторы и составители сборника:** З.М. Муртазов, С.А. Нагоев, А.З. Маршенкулова, Л.Н. Долженко, Т.В. Саенко, Е.В. Жарикова, Б.З. Абазов, Л.Ж. Апекова, И.З. Гукежева

**Корректор:** Л.О. Тамазова

**Техническая редакция:** Н.И. Берикетова, Л.А. Урусмамбетова

**Компьютерная верстка, дизайн:** Н.И. Берикетова