

Российская Федерация
Республика Хакасия
Глава муниципального образования
Таштыпский район

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

25 февраля 2010 г.

с.Таштып

№ 110

О переводе общеобразовательных учреждений на нормативное подушевое финансирование.

На основании Закона Республики Хакасия от 9 ноября 2004 г. N 77 "О нормативах финансирования муниципальных образовательных учреждений", Постановления Правительства Республики Хакасия от 14 октября 2004 г. N 291 "Об утверждении методики расчета нормативов финансирования расходов на реализацию основных общеобразовательных программ" (с изменениями), руководствуясь п.3 ч.1 ст.29 Устава муниципального образования Таштыпский район от 15.11.2005г., постановляю:

1. Внедрить в общеобразовательных учреждениях (приложение 1) Методику формирования фонда оплаты труда, утверждённую Постановлением Правительства Республики Хакасия от 14 октября 2004 г. N 291 "Об утверждении методики расчета нормативов финансирования расходов на реализацию основных общеобразовательных программ" (с изменениями) с 1 февраля 2010 года.
2. Утвердить Положение о распределении фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений (приложение 2).
3. Руководителю Управления образованием и молодёжью (Н.В.Карпова) установить размер фонда стимулирующих выплат в процентах от фонда оплаты труда работников учреждения, создать комиссию по оценке деятельности образовательных учреждений до 20 января 2010г. Обеспечить осуществление в муниципальных общеобразовательных учреждениях предусмотренных трудовым законодательством мероприятий, связанных с изменением существующих условий трудовых договоров.
4. Контроль за исполнением постановления возложить на первого заместителя главы муниципального образования В.Д.Сазанкову.

Глава муниципального образования

В.И.Шулбаев

Приложение №1 к постановлению
Главы муниципального образования
Таштыпский район
от 25.02.2010г. № 110.

Перечень общеобразовательных учреждений.

общеобразовательные учреждения
МОУ "Таштыпская общеобразовательная школа-интернат №1 среднего общего образования" с филиалом МОУ "Нижекурлугашская начальная общеобразовательная школа"
МОУ Бутрахтинская средняя общеобразовательная школа с филиалом МОУ Чиланская начальная школа
МОУ Имекская средняя школа с филиалами: МОУ Харойская начальная школа, МОУ Верхнеимекская начальная общеобразовательная школа, МОУ Печегольская начальная общеобразовательная школа, МОУ "Нижеимекская начальная общеобразовательная школа"
МОУ Арбатская средняя общеобразовательная школа с филиалом МОУ Большеарбатская начальная общеобразовательная школа

Управляющий делами администрации

И.С.Кайлачаков

ПОЛОЖЕНИЕ
о распределении фонда стимулирования руководителей
общеобразовательных учреждений.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано с целью повышения эффективности деятельности общеобразовательных учреждений.

1.2. Размер части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, направляемой на стимулирование руководителя, устанавливается в процентах (до 5 %) от фонда оплаты труда работников учреждения дифференцированно с учетом следующих факторов: размера фонда оплаты труда сотрудников учреждения; объемных показателей деятельности учреждения; результатов деятельности учреждения. В общеобразовательном учреждении, перешедшем на нормативное подушевое финансирование, стимулирующая часть оплаты труда руководителя включается в состав стимулирующих выплат сотрудникам учреждения. В образовательном учреждении, не перешедшем на нормативное подушевое финансирование, стимулирующая часть включается в состав надтарифного фонда.

1.3. Материальное стимулирование руководителей осуществлять в виде надбавок и премий. Надбавки установить за сложность, напряженность, достижение высоких результатов в работе. Премии выплачивать за высокое качество проведения отдельных мероприятий, победу учреждения в различных международных, всероссийских, республиканских, муниципальных конкурсах, смотрах, соревнованиях и т.д. Стимулирующие надбавки и премии максимальными размерами не ограничивать и осуществлять в пределах утвержденной части фонда оплаты труда сотрудникам учреждения, направляемой на стимулирование руководителя.

1.4. В случае нарушений трудовой дисциплины, ненадлежащего исполнения функциональных обязанностей, нарушений финансово-хозяйственной деятельности и наложения дисциплинарных взысканий размер стимулирующих надбавок снижается, либо надбавки снимаются.

1.5. Денежные средства, выделяемые на стимулирование руководителя и не использованные в течение финансового года, направлять на стимулирование педагогических работников школы.

1.6. Проводить оценку деятельности руководителей не менее двух раз в год на основе мониторинга эффективности деятельности образовательных учреждений. Решение комиссии оформлять протоколом.

2. Показатели оценки деятельности муниципальных общеобразовательных учреждений для установления стимулирующих выплат руководителям.

2.1. Качество общего образования в учреждении:

- 2.1.1. показатели успеваемости обучающихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ);
- 2.1.2. динамика показателей успеваемости обучающихся;
- 2.1.3. наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций, соревнований и т.д. всероссийского, республиканского и муниципального уровней;
- 2.1.4. организация и проведение республиканских и муниципальных семинаров, совещаний по вопросам повышения качества общего образования.

2.2. Условия для осуществления образовательного процесса:

- 2.2.1. обеспечение санитарно-гигиенических условий в образовательном учреждении (температурный, световой режим, режим подачи питьевой воды, наличие оборудованных гардеробов, туалетов и т.д.)
- 2.2.2. материально-техническое обеспечение образовательного процесса (наличие современного учебного оборудования, информационно-методического обеспечения, в том числе в электронном виде), пополнение и укрепление материально-технической базы учреждения, в том числе за счет внебюджетных средств;
- 2.2.3. обеспечение требований пожарной и электробезопасности, охраны труда;
- 2.2.4. эстетические условия, оформление здания школы и территории.

2.3. Кадровый состав учреждения:

- 2.3.1. укомплектованность педагогическими кадрами в соответствии с требованиями квалификационных характеристик;
- 2.3.2. привлечение и закрепление молодых специалистов;
- 2.3.3. развитие педагогического творчества (участие в исследовательской, экспериментальной и инновационной работе, конкурсах, конференциях и т.д.);
- 2.3.4. динамика повышения уровня квалификации педагогических кадров, прохождения аттестации;

2.4. Социальные критерии:

- 2.4.1. снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних;
- 2.4.2. организация отдыха и занятости обучающихся в каникулярное и внеурочное время;
- 2.4.3. сохранение здоровья обучающихся и снижение заболеваемости;
- 2.4.4. организация горячего питания, повышение охвата горячим питанием;

2.5. Эффективность управленческой деятельности:

2.5.1. обеспечение государственно-общественного характера в управлении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих и попечительских советов, собственного сайта в сети Интернет, обновляемого регулярно не реже 1 раза в месяц), ежегодная публикация отчетов о деятельности учреждения, распределение фонда стимулирующих выплат производить с учётом мнения представительного органа работников;

2.5.2. использование в процесс управления электронных средств сбора и обработки информации, наличие и использование в работе программ по управлению школой из состава стандартного (базового) пакета программного обеспечения (далее СБПО) и т.д.;

2.5.3. эффективность штатного расписания (соотношение ставок административного, педагогического и обслуживающего персонала), количество обучающихся, приходящихся на одного работника школы, в том числе на одного педагогического работника и на одного прочего работника учреждения;

2.5.4. соотношение доли заработной платы педагогических работников и прочего персонала учреждения, повышение уровня заработной платы работников, динамика повышения заработной платы;

2.5.5. привлечение внебюджетных средств;

2.5.6. исполнительская дисциплина (качественное и своевременное предоставление отчетов, других документов, качественное ведение документации);

2.5.7. отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций, уровень разрешения конфликтных ситуаций;

2.5.8. привлечение и сохранение контингента обучающихся, повышение наполняемости классов, доведение наполняемости классов до нормативной;

2.5.9. отсутствие нарушений в трудовом законодательстве, в сфере образования.

Управляющий делами администрации

И.С.Кайлачаков