Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего профессионального образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(национальный исследовательский университет)
Институт экономики, торговли и технологий
Кафедра «Экономика торговли и логистика»

РАБОТА ПРОВЕРЕНА
Рецензент
_____
_____ 2016 г.

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ
Заведующий кафедрой,
к.э.н., доцент
_____ А.Б. Левина
_____ 2016 г.

Анализ состояния и разработка мероприятий по совершенствованию системыоплаты труда на предприятии МБУ «ЦБУО Канского района»

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА
К ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЕ
ЮУрГУ-080100.2016.218.ПЗ ВКР

Руководитель работы,
доцент
_____ И.Г. Касперт
_____ 2016 г.

Автор работы
студент группы ЭТТ-550 з
_____ М.В. Морозова
_____ 2016 г.

Нормоконтролер, ст. преподаватель
_____ Ю.С. Якунина
_____ 2016 г.

Челябинск 2016

Министерство образования и науки Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего профессионального образования
«Южно-Уральский государственный университет»
(Национальный исследовательский университет)
Институт экономики, торговли и технологий
Кафедра «Экономика торговли и логистика»
Направление 080100.62 «Экономика»

УТВЕРЖДАЮ
И.о. заведующего кафедрой
_____ А.Б. Левина
_____ 201__ г.

ЗАДАНИЕ
на выпускную квалификационную работу студента
Морозовой Марины Владимировны
(Ф.И.О. полностью)
Группа 550 з

1.Тема работы
Анализ состояния и разработка мероприятий по совершенствованию оплаты труда на предприятии МБУ „ЦБУО" Канского р-на
(название)

утверждена приказом по университету от 15.04.16 № 661

2.Срок сдачи студентом законченной работы _____ 2016 г.

3. Исходные данные к работе
1. Нормативные и законодательные документы по оплате труда педагогических работников
2. Периодические издания
3. Материалы по окладам, стимулирующим и компенсационным выплатам учителям Управления образования.

4. Перечень вопросов, подлежащих разработке
1. Теоретические основы оплаты труда в образовании
2. Анализ и оценка оплаты и стимулирования труда учителей
3. Направления совершенствования оплаты труда учителей
Введение и заключение

5. Иллюстративный материал (плакаты, альбомы, раздаточный материал, макеты, электронные носители и др.)

Таблицы Среднегодовая численность обучающихся
Средняя зарплата учителей по школам
Результаты анкетирования учителей
Минимальные размеры окладов
Повышающие коэффициенты к минимальному окладу
Компенсационные и стимулирующие выплаты

Общее количество иллюстраций

6. Дата выдачи задания

Руководитель _____ (подпись) И.Г. Касперт (ИОФ)

Задание принял к исполнению Мордова (подпись студента) М. Морозова (ИОФ)

КАЛЕНДАРНЫЙ ПЛАН

Наименование этапов выпускной квалификационной работы	Срок выполнения этапов работы	Отметка о выполнении руководителя
Подбор лит-ры, разработка плана ВКР	25.02. – 4.03.2016	
Глава 1	5.03 – 25.03.2016	
Глава 2	26.03 – 26.04.2016	
Глава 3	27.04 – 14.05.2016	
Введение и заключение	15.05 – 25.05.2016	
Проверка на заимствования	26.05 – 28.05.2016	
Нормоконтроль	29.05 – 3.06.2016	
Допуск к защите	4.06 – 5.06.2016	
Рецензирование	6.06 – 8.06.2016	

И.о. заведующего кафедрой _____ (подпись) / А.Б. Левина /

Руководитель работы _____ (подпись) / И.Г. Касперт /

Студент Мордова (подпись) / М. /

АННОТАЦИЯ

Морозова Марина Владимировна Анализ состояния и разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда на предприятии МБУ «ЦБУО Канского района» – Челябинск: ЮУрГУ, ИЭТТ – 550з, 128 с., 6 ил., 23 табл., библиогр. список – 42 наим., 8 прил.

Выпускная квалификационная работа выполнена с целью разработки мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда на предприятии МБУ «ЦБУО Канского района».

В теоретической части выпускной квалификационной работы раскрыты особенности формирования оплаты труда в образовании, изучен Зарубежный опыт оплаты труда в образовании, дано понятие «эффективного контракта».

В практической части выпускной квалификационной работы представлена краткая характеристика учреждений образования Канского района, проанализированы показатели финансово-хозяйственной деятельности учреждений образования Канского района, дана оценка действующей практики оплаты труда в образовательных учреждениях.

В третьей части выпускной квалификационной работы выявлены проблемы и недостатки в организации оплаты труда в образовании Канского района.

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....6
1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОБРАЗОВАНИИ.....8
1.1 Особенности формирования оплаты труда в образовательных учреждениях……..…8
1.2 Эффективный контракт.....22
1.3 Зарубежный опыт оплаты труда в образовании.....27
2 АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ОПЛАТЫ ТРУДА.....….34
2.1 Краткая характеристика учреждений образования Каннского района..... 34
2.2 Оценка действующей практики оплаты труда в образовательных учреждениях…….....44
3 ПРОБЛЕМЫ, НЕДОСТАТКИ В ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА.....78
3.1 Ведение дополнительных показателей стимулирование оплаты труда…...78
3.2 Заключение »эффективного контракта».....82
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....87
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК.....91
ПРИЛОЖЕНИЯ
ПРИЛОЖЕНИЕ А. Сведение о сети и контингенте (группы, воспитанники) дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, реализующих основные программы дошкольного образования на 2015 год……..95
ПРИЛОЖЕНИЕ Б. Сведения о среднегодовой численности обучающихся (классов, классов-комплектов) общеобразовательных организаций, Расположенных в Канском районе, по состоянию на 01.06.2015……96
ПРИЛОЖЕНИЕ В. Тарификационный список педагогических работников по МБОУ »Арефьевская ООШ» 2015–2016 учебный год... 112

ПРИЛОЖЕНИЕ Д. Расходы на оплату труда персонала дошкольных учреждений, групп дошкольного образования при школах (по группам персонала) Каннский района 2014 год……. 113
ПРИЛОЖЕНИЕ Е. Расходы на оплату труда персонала дошкольных учреждений, групп дошкольного образования при школах (по группам персонала) Канский района 2015 год……..115
ПРИЛОЖЕНИЕ Ж. Расходы на оплату труда персонала образовательных учреждений (по группам персонала) Канский района 2014 год……....117
ПРИЛОЖЕНИЕ К. Расходы на оплату труда персонала образовательных учреждений (по группам персонала) Канский района 2015 год……120
ПРИЛОЖЕНИЕ Л. Формирование фонда оплаты труда ……...123

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы. Всегда во всех организациях то или иное нововведение воспринимается с определенной опаской, вызывает сопротивление сотрудников и создает определенный дискомфорт в коллективе. Это нормальное, естественное для любой организации явление. В данном случае роль и позиция руководителя играет огромную роль в освоении коллективом новых изменений. Новая система оплаты труда и ее стимулирующая часть стала именно таким нововведением как для педагогических коллективов, так и для руководителей школ.

Объект исследования – предприятие МБУ «ЦБУО Канского района».

Предмет исследования

– анализ состояния и разработка мероприятий по совершенствованию системы оплаты труда на предприятии МБУ «ЦБУО Канского района».

Цель исследования

– дать оценку действующей практики оплаты труда в образовательных учреждениях Канского района;

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

– провести анализ особенностей формирования оплаты труда в образовательных учреждениях;

– изучить зарубежный опыт оплаты труда в образовании;

– разработать комплекс мероприятий на совершенствования системы оплаты труда;

– определить экономическую эффективность предлагаемых рекомендаций.

Информационной базой послужили официальные данные Федеральной служб государственной статистики, внутренняя отчетность МБУ «ЦБУО Канского района», материалы периодических изданий, электронные ресурсы, результаты личных наблюдений и исследований автора.

Научно-практическая значимость исследования состоит в том, что результаты, полученные в ходе исследования систематизируются и дополнят существующие

представления по ряду направлений: вариативность материального вознаграждения за труд. Работникам МКУ «УО Канского района» необходимо обеспечивать эффективное использование бюджетных средств, наравленных на стимулирование труда учителей. В рамках целевого стимулирования определить основные факторы, влияющие на качество образования.

Структура выпускной квалификационной работы состоит из введения, трех разделов, подразделенных на семь параграфов, заключения, библиографического списка, приложения.

1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОПЛАТЫ ТРУДА В ОБРАЗОВАНИИ

1.1 Особенности формирования оплаты труда в образовании

На сегодняшний день в России применяются новые системы оплаты труда (далее – НСОТ) педагогов школ и дошкольных образовательных учреждений (далее – ДОУ), установленные Письмами Минобрнауки РФ от 26.11.2007 № ИК-244/03 «О направлении модельной методики формирования системы оплаты труда и стимулирования работников государственных образовательных учреждений субъектов Российской Федерации и муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования» и от 31.03.2008 № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда». В их основе лежат следующие принципы:

1) Фонд оплаты труда (ФОТ) образовательного учреждения формируется на основании подушевого норматива. Учреждение получает деньги по муниципальному заданию на обучение каждого ребенка – по числу детей.

2) Образовательное учреждение самостоятельно формирует свое штатное расписание в объеме доведенных до него средств.

3) Фонд оплаты труда образовательного учреждения делится на базовую и стимулирующую части. Базовая часть ФОТ включает в себя оклад и компенсационные выплаты и составляет постоянную часть оплаты труда (за выполнение должностных обязанностей, с учетом объемов выполняемой работы и условий труда). Стимулирующая часть ФОТ распределяется по утвержденным показателям качества труда работников;

4) В заработной плате педагогического работника учитываются не только учебные часы, но и другие виды деятельности, которые он осуществляет: заведование кабинетом, проверка тетрадей, своевременное и качественное оформление документации консультации с родителями и др.;

5) Заработная плата директора зависит от средней заработной платы педагогических работников данного учреждения [13].

Должности работников образовательного учреждения должны отвечать уставным целям учреждения и содержаться в разделе «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденного Приказом Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н.

Ставки заработной платы определяются с учетом утвержденной Приказом Минобрнауки России от 24.12.2010 № 2075 [25] продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогического работника в зависимости от особенностей труда на конкретной должности.

Следует помнить чем отличается оплата труда педагогов на основе ставок от оплаты труда исходя из оклада: при выполнении с согласия работника педагогической работы сверх установленной нормы за ставку заработной платы, оплата его труда производится пропорционально количеству часов работы и установленной ему ставке в одинарном размере. Если же педагогическому работнику установлен оклад за определенную продолжительность рабочего времени, то привлечение его к работе сверх этой продолжительности нужно рассматривать как сверхурочную работу и оплату производить по соответствующим правилам [12].

Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть предусмотрено установление повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), ставке работников, имеющих ученую степень (кандидат, доктор наук), ученое звание (доцент, профессор), а также персонального повышающего коэффициента. Решение об установлении повышающих коэффициентов и их размерах принимается руководителем учреждения в

отношении конкретного работника с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Персональный повышающий коэффициент к рекомендуемым окладам (должностным окладам), ставкам устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов. Такой коэффициент может быть установлен только на определенный период времени.

Выплаты компенсационного характера призваны компенсировать работникам специфические (отклоняющиеся от нормальных) условия, в которых они выполняют свои должностные обязанности.

Размеры и условия осуществления таких выплат в конкретном учреждении (как элемент системы оплаты труда) устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в частности, Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» [24].

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам, ставкам заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента РФ (п. 4 Постановления Правительства РФ от 05.08.2008 № 583) [26]. Компенсационные выплаты не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу [40].

На педагогического работника общеобразовательного учреждения с его согласия приказом учреждения могут возлагаться функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе. За выполнение этих функций Постановлением Постановление Правительства РФ от 30.12.2005 № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя», установлено ежемесячное вознаграждение в размере 2700 руб. [27].

Нормативными актами субъектов РФ могут устанавливаться дополнительные выплаты. К примеру, установлены компенсационные выплаты за работу в учреждениях, расположенных в сельской местности и за работу в отдельных видах учреждений с учетом их особенностей.

Помимо выплат компенсационного характера, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах могут устанавливаться выплаты компенсационного характера в соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера согласно приложению № 1 к Приказу Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822.

Третья составляющая зарплаты педагога по НСОТ – стимулирующие выплаты. Основным отличием стимулирующей части заработной платы является то, что стимулирующие выплаты не гарантированы всем работникам, они выплачиваются педагогам, которые достигли в работе показателей и результатов, определенных нормативными документами, действующими у работодателя (локальными нормативными актами, коллективным договором, соглашением).

Механизм и принципы распределения стимулирующей части ФОТ педагогических работников образовательных организаций утверждается на уровне образовательной организации, при этом должна быть обеспечена зависимость размера стимулирующей части ФОТ от результатов деятельности педагогического работника в рамках основной образовательной программы.

Рекомендуемый Перечень выплат стимулирующего характера в федеральных учреждениях утвержден Приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 [28], в него включены выплаты:

– за интенсивность и высокие результаты работы;

– за качество выполняемых работ;

– за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

– премиальных по итогам работы.

Разработка показателей и критериев эффективности работы педагогов осуществляется с учетом следующих принципов (п. 16 Единых рекомендаций):

– объективность – размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

– предсказуемость – работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

– адекватность – вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

– своевременность – награждение должно следовать за достижением результатов;

– прозрачность – правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Стимулирующие выплаты устанавливаются педагогическим работникам, в частности, за достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения, подготовку призеров олимпиад и прочие.

Премирование работников школ и дошкольных образовательных учреждений производится в пределах средств, предусмотренных на оплату труда за общие результаты труда по итогам работы за установленный период. Периодичность выплаты (месяц, квартал, полугодие, год) устанавливается коллективным

договором или иным локальным нормативным актом учреждения [3] (приложение Л).

Новая система отплаты труда используется в школах России уже не один год, при этом вопрос об эффективности самой системы до сих пор остается открытым. Новая система отплаты труда построена по принципу «оплата труда по результату». Она внедрялась в школах США, Великобритании и других странах, начиная с XIX века. После непродолжительного периода ее использования школы чаще всего возвращались к тарифной сетке. Одни исследователи считают, что эта система не подходит учителям, так как результативность их труда сложно измерить, а успехи учеников – это скорее результат командной работы учителей. Практически невозможно выделить вклад одного учителя в успеваемость ученика, и оплата по результатам вредит кооперации учителей. В других исследованиях установлен положительный эффект внедрения оплаты по результатам на успеваемость учеников: средний балл выше в тех школах, где работа учителей оплачивается по стимулирующей схеме. Высказывалась точка зрения, что реформы системы оплаты труда учителей терпели поражение скорее из-за негативной позиции профсоюзов, чем из-за несоответствия формы оплаты содержанию и особенностям самого труда. В частных школа результат был противоположным, и система работала. Опыт внедрения системы оплаты труда по результату для учителей математики и иностранного языка в Израиле показал рост доли учащихся, сдававших экзамен, и среднего балла. За период использования новой системы отплаты труда в России также появились исследования, посвященные эффективности внедрения новой системы отплаты труда в российских школах, в которых отражены положительные результаты. В то же время ряд исследований показывает, что какой-либо положительный эффект отсутствует. В 2014 г. в регионе было проведено социологическое исследование, посвященное вопросам оплаты и стимулирования труда учителей. Красноярский край входил в число регионов, начавших переход от тарифной системы, построенной на единой тарифной сетке (ЕТС) к Новой системе отплаты труда в

2008 году. В крае остро стоит проблема дефицита педагогических кадров. К традиционным факторам, определяющим кадровый потенциал системы образования региона, добавляется фактор близости мегаполиса, который привлекает педагогические кадры, предлагая более выгодные условия труда. Одной из задач исследования было выявление резервов Новой системы отплаты труда, которые позволили бы повысить качество учительского корпуса в целом, а также закрепить молодых учителей в школах Канского района. Эмпирическую базу исследования составляют данные опроса учителей школ региона, реализующих все ступени обучения (с 1 по 11 класс). Опрос проводился в апреле 2014 г. по специально разработанному инструментарию. Общая выборка – 463 учителя, большинство из которых ведут занятия в средней и старшей школе. В анкете ряд вопросов был посвящен отношению учителей к Новой системе отплаты труда (далее по тексту – НСОТ). Так, респондентам было предложено сравнить НСОТ и ЕТС: «Какая система оплаты труда, на Ваш взгляд, больше стимулирует к эффективному и качественному труду?» Около 28% ответивших выбрали ЕТС, 31% – НСОТ, 41% – затруднились с ответом. Итак, только треть респондентов уверены, что НСОТ больше, чем ЕТС стимулирует к эффективному и качественному труду. Кроме того, учителям было предложено несколько ответов, часть из которых подчеркивали преимущества НСОТ, другая – ЕТС, которые отражены в таблице 1.1. В целом, респонденты одобряют идеи, заложенные в систему оплаты труда по результату, однако, когда их просят оценить утверждение, касающееся непосредственно НСОТ, то количество отрицательных ответов преобладает. Почти 60% согласились с тем, что индивидуальные результаты работы должны быть главным критерием для увеличения оплаты труда, т.е. налицо поддержка идей, связанных с оплатой по результату. Однако около 70% не согласны с тем, что НСОТ создана для улучшения успеваемости учеников, более 80% указывают, что заработная плата учителя не должна зависеть от успеваемости учеников.

Таблица 1.1 – Оценка учителями НСОТ и ЕТС, %

Преимущества НСОТ и ЕТС	Абсолютно не согласны	Скорее не согласны	Скорее согласны	Абсолютно согласны	Затруднились ответить
Оплата труда учителя должна отражать его квалификацию, а не индивидуальные результаты работы	13,9	26,3	35,8	17,3	6,7
Индивидуальные результаты работы должны быть главным критерием для увеличения оплаты труда учителя	9,4	26,8	35,1	24,0	4,7
НСОТ создана для повышения успеваемости учеников	41,1	29,3	13,9	2,6	13,0
Заработная плата учителя не должна зависеть от успеваемости учеников	3,5	12,3	29,9	53,6	0,7
зависеть от успеваемости учеников	15,9	33,7	26,5	16,4	7,5
Лучше должны оплачиваться учителя (по предметам), которых труднее нанять	43,5	25,5	13,6	7,5	10,0
Лучше вознаграждать усилия всего коллектива, чем нескольких учителей	19,5	32,2	24,8	14,7	8,8
НСОТ предполагает больше бумажной работы, чем реальной	1,6	0,6	22,2	67,0	3,2

Окончание таблицы 1.1

Преимущества НСОТ и ЕТС	Абсолютно не согласны	Скорее не согласны	Скорее согласны	Абсолютно согласны	Затруднились ответить
Стимулирующие надбавки настолько малы, что это вряд ли заставит учителя работать интенсивнее	2,3	7,7	29,0	59,5	1,5
В коллективе портятся отношения из-за надбавок	6,8	16,5	38,4	32,1	6,2
Администрация использует НСОТ для вознаграждения «своих» сотрудников	16,4	14,3	27,5	33,0	8,8

Явно не по душе респондентам идеи «уравниловки»: почти 50% не согласны с тем чтобы заработная плата учителей одной квалификации была одинакова, более 50% не согласились с тем, что лучше вознаграждать усилия всего коллектива, чем отдельных учителей, порядка 70% не согласны, что учителя (по предметам), которых труднее нанять, должны оплачиваться лучше других. При конкретизации утверждений относительно НСОТ большее число респондентов высказываются негативно. Так, почти 90% считают, что НСОТ предполагает больше бумажной работы, чем реальной, столько же считают, что стимулирующие надбавки настолько малы, что никого не могут стимулировать, около 70% согласны, что в коллективе портятся отношения из-за надбавок и 60% полагают, что администрация поощряет «своих сотрудников». Насколько сегодня НСОТ решила те задачи, которые ставились перед ней в момент ее введения? Планировалось, что НСОТ позволит оплатить учителю не только урочную, но и внеурочную деятельность, по-разному будет стимулировать труд разного качества. Большинство респондентов не согласны, с тем, что НСОТ выполняет поставленные перед ней задачи (таблица 1.2). Еще одной задачей НСОТ было стимулирование учителя к внедрению новых методов преподавания, отказу от

«урокодательства» и увеличению объема внеурочной работы. Однако при ответе на вопрос: «Что изменилось после реформы оплаты труда?» около 66% респондентов ответили, что «ничего не изменилось»; только 14% ответили, что «стали использовать другие методы преподавания [38].

Таблица 1.2 – Оценка учителями соответствия НСОТ задачам, которые ставились при ее внедрении, %

Вопрос	Варианты ответов			Итого
	да	нет	Затрудняюсь ответить	
Согласны ли Вы с утверждением, что НСОТ учитывает все виды педагогической деятельности (урочной и внеурочной)?	29	61	10	100
Позволяет ли НСОТ учесть разницу в качестве труда учителей?	26	56	18	100

Несмотря на то, что среди респондентов большинство довольно негативно оценивали НСОТ, потенциал системы довольно высок, о чем свидетельствуют ответы на вопрос: «Готовы ли Вы увеличить профессиональную активность (например, внеурочную работу, участие в семинарах и т.п.) для получения дополнительных стимулирующих выплат?». Выяснилось, что около 42% готовы к повышению профессиональной активности, 35% затруднились ответить и только 23% ответили отрицательно. Итак, основываясь на полученных результатах можно сказать, что большинство респондентов либо негативно относятся к НСОТ, либо затрудняются с ответом, несмотря на готовность работать за стимулирующие надбавки.

Согласно статистическим данным, на момент исследования около 70% учителей получали заработную плату выше среднемесячной отплаты труда работника по экономике региона. При этом средняя нагрузка учителя в регионе приближалась к 1,5 ставкам. Понятно, что отраженные в статистике полторы ставки – это средний показатель, значит, есть учителя, которые выполняют нагрузку, превышающую полторы ставки. В ходе опроса были получены данные о нагрузке учителей по основному месту работы (таблица 1.3). Довольно высок

удельный вес (29,3%) тех, кто работает более, чем на полторы ставки. Полторы ставки учебной нагрузки в часах составляет 27 часов в неделю, при установленной продолжительности рабочей недели 36 часов.

Таблица 1.3 – Количество учебных часов работы учителей в неделю

Количество часов в неделю	Число респондентов, %
до 18 (менее ставки)	18,2
18 (1ставка)	11,6
19-27 часов (1 – 1,5 ставки)	40,9
28-36 часов (1,5-2 ставки)	26,7
Свыше 36 часов (более 2 ставок)	2,6
Итого	100

На внеучебную работу у учителя остается 9 часов, т.е. менее 2-х часов в день. Возникает вопрос: когда же учителю выполнять те виды работ, за которые устанавливается стимулирующая надбавка? Среди респондентов только 10% считают, что объем работы, который они выполняют, приемлем, около 30% респондентов отметили, что объем работы «иногда слишком высок», 60% считают, что объем работы «часто слишком высок». Схожие ответы были получены и на вопрос об интенсивности работы учителя. Около 13% респондетов ответили, что интенсивность работы в целом приемлема, 35% отметили, что «иногда интенсивность работы слишком высока», и 52% сказали, что «часто интенсивность работы слишком высока». Понятно, что ухода от «урокодательства» не произошло, учителя выполняют огромную нагрузку. Исследование позволило выяснить, как обстоит дело со стимулирующими надбавками – как они устанавливаются, за какие виды деятельности выплачиваются и каков их размер.

В нормативной документации, которая действовала на момент исследования [25] и действует сегодня [24], указано, что часть фонда оплаты труда (средства бюджета), которая может быть использована на выплату стимулирующих надбавок, не может превышать 10%. Конечно это не означает, что все учителя должны получать десятипроцентную надбавку, кто-то может зарабатывать

значительно больше, а кто-то не получить надбавки совсем. Однако 10% может стать условной точкой анализа. На момент исследования среднемесячная заработная плата учителя, не имеющего квалификационной категории, составляла 29865 руб., учителя первой категории – 37815 руб., учителя высшей квалификационной категории – 41088 руб. Поэтому из расчета 10% стимулирующая надбавка для учителей разной категории может составлять от 3000 до 4000 руб., и тогда можно предположить, что она будет иметь стимулирующий эффект. Однако большинство респондентов не получают и половины этой суммы по данным рассмотренным в таблице 1.4.

Таблица 1.4 – Размер стимулирующих надбавок

Ответ	Размер надбавок, руб. в месяц			
	До 1000	1001-2000	2001-4000	Свыше 4000
Количество ответов в %, от числа ответивших	43,4	29,5	16,9	10,2

Интересно, что НСОТ предполагала улучшить материальное положение молодых учителей. Действительно, молодой специалист, пришедший из вуза в школу и еще не имеющий возможности претендовать даже на первую квалификационную категорию, может повысить свою заработную плату за счет стимулирующей надбавки, используя новые методы обучения, уделяя больше внимания внеклассной работе. Однако на практике ситуация не столь оптимистична (таблица 1.5)

Таблица 1.5 – Общий профессиональный стаж и размер стимулирующих надбавок

Профессиональный стаж	Размер стимулирующих надбавок, руб.						
	Без надбавки	До 500	501-1000	1001-2000	2001-4000	свыше 4000	итого
1-5 лет, %	13	22	22	31	6	6	100
6-10 лет, %	7	15	18	32	15	13	100
11-15 лет, %	8	12	26	35	15	4	100
16-25 лет, %	6	17	21	31	15	10	100
Свыше 25 лет, %	6	16	16	25	25	12	100

Среди молодых специалистов (стаж работы по специальности до 5 лет) 13% не получают надбавки, это наиболее высокий процент среди групп учителей с разным стажем работы; 44% указали, что их надбавка составляет менее 1000 руб. В группе учителей со стажем свыше 15 лет доля не получающих надбавку составила 6%, а получающих свыше 4000 руб. – 10–12%. Виды деятельности, за которые учителя могут получать надбавки:

– ведение электронного журнала и электронных дневников;

– заведование кабинетом;

– дистанционное обучение;

– дополнительное время для выполнения заданий на персональном компьютере;

– за профильный класс;

– занятия с одаренными детьми;

– успеваемость учеников;

– консультации других учителей;

– кружки;

– организацию питания;

– открытые уроки;

– подготовку к ЕГЭ и ГИА;

– поездки на экскурсии;

– проведение внеурочных мероприятий;

– проверку тетрадей;

– заведование кабинетом;

– работу в выпускных классах;

– печатные работы;

– за работу с отстающими;

– уполномоченным по защите прав детей;

– за выполнение обязанности инженера;

– системного администратора.

Респондентов просили ответить, какая их деятельность не учитывается при распределении стимулирующих надбавок. Оказывается, что среди них: административная работа, бесконечные подготовки внеурочных мероприятий, бумажная работа, ведение карт здоровья и развития, ведение электронного дневника, ведение электронного журнала, внеклассная работа, внеурочная воспитательная работа, внеурочная и внеклассная деятельность (в том числе и работа с отстающими), выезды на соревнования, дежурства, индивидуальная работа классного руководителя, использование информационно-коммуникационных технологий, качество обучения, консультации учителей, кружки, научно-исследовательская работа, обслуживание кабинета, педсоветы, работа с родителями, работа с трудными подростками, самообразование, уровень классов. Как видно по полученным результатам, одни и те же виды работ могут в каких-то учреждениях оплачиваться, а в каких-то нет. При этом ряд работ, от которых зависит успеваемость учащегося, не учитывается, например, работа с отстающими, в то же время ведение электронного журнала, мало влияющие на успеваемость учеников, стимулируется. Еще один крайне важный момент – распределение надбавок. Респондентам был задан вопрос: «Кто в вашем коллективе занимается распределением стимулирующей части оплаты труды?». Многие респонденты подчеркивают субъективизм администрации (таблица 1.6).

Таблица 1.6 – Распределение ответов на вопрос: «Кто в Вашем коллективе занимается распределением стимулирующей части оплаты труда?»

Варианты ответов	Число ответов, %
Администрация	80,6
Профсоюзный комитет	11,1
Коллегиальные органы управления	16,2
Другое	7,5

Подведем некоторые итоги. Большинство респондентов положительно относятся к идеям, на которых построена система, и выступают против «уравниловки» в оплате труда. Однако непосредственно НСОТ воспринимается не столь позитивно. В первую очередь это связано с размером заработной платы и стимулирующих надбавок, а также не проработанностью показателей, с помощью которых оценивается деятельность учителя в конкретной образовательной организации. Размер стимулирующих надбавок низок, особенно у молодых. Негативно респонденты оценивают и существующие механизмы распределения стимулирующей части.

1.2 Эффективный контракт

Государственные представители совершенствуют систему образования: устанавливают новые стандарты образования, разрабатывают новую нормативную базу, а также изменяют регламентацию трудовых отношений с педагогом. В частности, было введено такое понятие, как «эффективный контракт».

«Эффективный контракт» представляет собой договор с сотрудником, в котором отражены:

– трудовые обязанности сотрудника;

– условия оплаты труда;

– показатели и критерии, позволяющие оценить эффективность труда и назначить выплаты стимулирующего характера;

– меры социальной поддержки.

Чем отличается «Эффективный контракт» от обычного трудового договора?

«Эффективный контракт» – это и есть трудовой договор. Нельзя сказать, что он является какой-то новой его формой или разновидностью. Основное отличие заключается в том, что «Эффективный контракт» должен конкретизировать должностные обязанности и разные виды выплат, помимо оклада в отношении каждого работника. В трудовом же договоре возможно предусмотреть отсылку к должностной инструкции работника для конкретизации трудовой функции и локальному акту, содержащему положения об условиях оплаты труда.

«Эффективный контракт», также как и трудовой договор, должен полностью соответствовать нормам трудового законодательства, в частности ст. 57 ТК РФ, которая регламентирует содержание трудового договора [34].

Оформляя «Эффективный контракт», следует учесть, что его положения должны быть понятны и работодателю, и работнику. Условия «Эффективный контракт» должны формулироваться таким образом, чтобы не было никакого двоякого толкования.

На какой срок заключается «Эффективный контракт»?

В отношении срока, на который заключается «Эффективный контракт», также применяются нормы трудового законодательства, которые регулируют данный вопрос в отношении трудового договора (ст. 58 ТК РФ). Согласно данной правовой норме работодатель должен заключать с работником трудовой договор на неопределенный срок, за исключением случаев, которые предусмотрены в ч.1 ст. 59 ТК РФ. К случаям заключения срочного трудового договора (то есть на определенный срок), в частности относятся:

– исполнение обязанностей за работника, который временно отсутствует;

– временные работы (до 2 месяцев);

– направление с биржи труда на временную работу;

– а также иные случаи, предусмотренные законом.

Учитывая данное положение «Эффективный контракт» должен заключаться на неопределенный срок. Заключение срочного «Эффективный контракт» (с указанием срока работы) возможно в случаях, предусмотренных в законодательных актах [31].

Какие доплаты производить педагогам за эффективный труд?

Министерство труда и соцзащиты рекомендует устанавливать следующие виды выплат:

– стимулирующие (например, выплата за интенсивность и высокие результаты работы);

– компенсационные (например, выплаты за работу в условиях, которые отличаются от нормальных).

В «Эффективный контракт» должны быть уточнены виды выплат и условия их назначения для данного конкретного работника.

Как переходить на «Эффективный контракт»?

Сразу перейти на эффективные трудовые отношения с работником не получится. Сначала необходимо подготовить локальную нормативную базу. А именно, необходимо будет внести изменения в правила внутреннего трудового распорядка, коллективный договор, положение об оплате труда, положение о стимулирующих выплатах, штатное расписание. Кроме того, необходимо будет разработать критерии и показатели для назначения стимулирующих выплат, а также проанализировать трудовые договора с работниками на их соответствие нормам об «Эффективный контракт». При необходимости нужно будет вносить изменения в трудовые договора.

Данные изменения вносятся путем заключения с работником дополнительного соглашения к трудовому договору. Об этих мероприятиях стоит уведомить работника в письменной форме за 2 месяца до подписания соглашения.

С новыми сотрудниками необходимо заключать трудовой договор, соответствующий нормативным документам об «Эффективный контракт».

Учитывая выше изложенное цель введения «Эффективный контракт» заключается в стимулировании работников сферы образования к эффективному труду, нацеленному на результат. Кроме того, положения «Эффективный контракт» должны быть изложены таким образом, чтобы работник максимально четко представлял, какую работу он должен выполнять и как оплатят его труд.

Сама идея эффективного контракта действительно может стать основой реализации дифференцированного подхода к выполняемой трудовой функции и стимулировать повышение качества работы педагогов. Думаю, многие уже готовы упрекнуть Дмитрия Ливанова в лицемерии пафосного беспокойства о профессиональном самочувствии преподавателей и решить, что, даже если идея и хорошая, в нашей стране она превратится в способ манипуляции и порабощения педагога, и виноваты в этом окажутся власти различного уровня. Отчасти с этим можно согласиться: руководства образовательных учреждений определенно постараются сделать так, чтобы использовать эффективный контракт как возможность ухудшить условия труда работников и сэкономить бюджет. Однако это возможно будет сделать только, если мы сами позволим правовой системе работать против нас [30].

Согласно п.5 Приказа Минтруда России от 26.04.2013 № 167н, переход на эффективный контракт рекомендуется осуществлять путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору в порядке ст. 74 ТК РФ – изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. В соответствии с ч.2 данной статьи, «о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом». Т.е. за два месяца до планируемого перехода на эффективный контракт работник должен получить уведомление о соответствующих изменениях условий оплаты труда. У работника будет два

месяца на принятие решения; за это время он должен ознакомиться с критериями оценки эффективности труда, условиями и размерами начислений стимулирующих выплат.

Работник имеет право не давать согласие о переходе на эффективный контракт до ознакомления с новыми условиями оплаты труда. Новое дополнительное соглашение подписывается в порядке ст. 72 ТК РФ и предполагает, что «изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора». Работодатель не может перевести работника без его согласия на эффективный контракт, а при переводе, согласно ст. 9 ТК РФ, «соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в коллективный договор, соглашение или трудовой договор, то они не подлежат применению». Т.е. при переходе на эффективный контракт работодатель должен соблюсти процедуру перевода работников в соответствии с разработанными Минтрудом России рекомендациями, а также не снизить уровень гарантий работников по сравнению с предшествующими условиями оплаты труда.

При несоблюдении всех этих условий увольнение работника при его несогласии перейти на эффективный контракт будет незаконным. Сам же вопрос о допустимости увольнения работника при его несогласии перейти на эффективный контракт (подписать соответствующее дополнительное соглашение к трудовому договору) остается неопределенным в правовом смысле. С одной стороны, согласно ст. 74 ТК РФ, «если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу)», и «при отсутствии указанной работы

или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ – отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора. С другой стороны, Минтруд России в своих рекомендациях указывает на порядок ст. 74 ТК РФ при переходе на эффективный контракт, но не предлагает порядок действий работодателя при отказе работника принять новые условия оплаты труда. Также в самой ст. 74 ТК РФ не прописан полный перечень условий труда, который следует относить к организационным или технологическим, поэтому вопрос соответствия изменения системы оплаты труда данным условиям остается открытым.

1.3 Зарубежный опыт оплаты труда в образовании

На сегодняшний день существуют три системы организации труда и заработной платы работников: японская, евро-американская и китайская.

Японская система. В соответствии с ней должность работника и его заработная плата увязывается с возрастом. Эта система исторически сложилась в Японии и связана с традициями этой страны. В Японии существует система пожизненного найма, когда фирма фактически принимает на работу будущих выпускников колледжей и университетов, контролируя процесс их обучения. Японской системе пожизненного найма свойственен существенный недостаток – отсутствие стимулирующей роли оплаты труда как для молодых сотрудников, которые, обладая даже высоким уровнем профессионализма, не могут повысить свой статус в организации, так и для более старших работников, которые не заинтересованы в повышении эффективности работы [10].

Евро-американская система. Ей свойственна увязка должности и заработной платы со стажем работы в данной фирме. Отличие от японской модели состоит в том, что работники, не соответствующие занимаемой должности, обычно подлежат увольнению, а не понижению в должности. Хотя в целом этой системе

свойственны те же недостатки, что и японской: отсутствие четко выраженной мотивации у работников к более эффективной работе. Главное – соответствовать своей должности, а с увеличением стажа работы будет и повышение в должности, и увеличение заработной платы [32].

Школьные округа в США проводят эксперимент по оплате труда учителей в зависимости от результатов, выражающихся в достижениях их учеников. Эксперты в области образования расходятся в оценке этого эксперимента и в вопросе о том, какими вообще должны быть подобные программы. Сразу после прихода к власти в мае 2002 г. мэр города Чаттануга Б. Коркер выдвинул в качестве приоритета задачу повышения эффективности работы 9 городских государственных школ, в которых отмечалась самая низкая успеваемость. Этот план предполагает зависимость оплаты труда учителей от его оценки. Учителя, работа которых будет оценена как “высокоэффективная” (в соответствии с баллами, полученными их учениками в течение трех последовательных лет), получат премию в размере 5000 долларов, если перейдут на работу в одну из 9 отстающих школ г. Чаттануга. «Высокоэффективные» учителя, которые уже работают в этих школах, просто получат такую премию. Согласно дополнениям к федеральному Закону о начальном и среднем образовании начиная с 2005/06 учебного года те школы, которым «не удастся достичь адекватного прогресса» в уровне знаний учащихся, столкнутся с сокращением федерального финансирования. В этих условиях многие школьные округа будут вынуждены использовать баллы тестирования в качестве критерия при найме на работу учителей и их вознаграждении. Некоторые специалисты в области образования довольны этой перспективой. Но много и тех, кого она пугает, поскольку существуют опасения, что программы оплаты учителей в зависимости от достижений их учеников будут основываться на ненадежных методиках и чрезмерно повысят роль тестирования. Более чем за 100 лет своего существования школьные округа не раз экспериментировали с введением оплаты учителей по результатам, однако от этих программ впоследствии отказывались. В настоящее

время все школы применяют «прямую схему», в соответствии с которой учителя оплачиваются по старшинству и в зависимости от имеющейся у них степени. Многие эксперты в области образования сейчас полагают, что школьные округа должны отойти от этой схемы, но в отношении альтернативной схемы их мнения расходятся. В программе, предложенной в г. Чаттануга, есть новый элемент: система оплаты основывается исключительно на заслугах учителей. Важно и то, что оценки работы учителей дает компьютер. Это позволяет снять основное возражение, выдвигаемое обычно противниками оплаты труда учителей по результатам, которые полагают, что из-за коррупции и политического давления не может быть объективной оценки работы учителей. При разработке программ оплаты труда учителей в зависимости от результатов возникает ряд вопросов. В частности, следует ли оценивать работу учителей только исходя из баллов, полученных их учениками по стандартизированным тестам, или надо принимать в расчет и широкий круг достоинств и умений учителей (как это предусматривают соответствующие программы в Цинциннати и Денвере)? Должны ли такие программы предусматривать только индивидуальные премии для эффективно работающих учителей или премии для успешно работающих школ (как это делается в Джорджии и Северной Каролине)? Разработка программ оплаты учителей по заслугам зависит от решения чрезвычайно трудной задачи – измерения вклада учителей в прогресс знаний их учеников. Еще в середине 60-х годов эксперты полагали, что он невелик, а успехи учащихся школ почти полностью определяются социально-экономическими факторами. В последующие десятилетия появились исследования, которые привели к выводу, что результаты учебы, по крайней мере некоторых учеников, в значительной степени зависят от учителей. Статистические данные свидетельствовали о том, что есть учителя, которые работают гораздо эффективнее своих коллег. Даже те эксперты в области образования, которые сомневаются в необходимости введения оплаты учителей по заслугам, одобряют один из элементов программы, предложенной в г. Чаттануга, а именно перемещение эффективно работающих учителей в

отстающие школы. Вместе с тем скептически настроенные эксперты критикуют эксперимент в г. Чаттануга по нескольким направлениям. Признавая, что качество работы учителей сильно различается, скептики все же выступают против индивидуального премирования эффективно работающих учителей и отдают предпочтение премированию школ. Возможно, считают они, что оценки учителей будут искажаться приписками баллов некоторым ученикам в классах. Скептики считают, что система, предложенная в г. Чаттануга, слишком тесно привязана к баллам, полученным учениками по стандартизированным тестам. Существует мнение, что если о процессе обучения судить только по результатам тестов, то это будет снижать мотивацию учителей к преподавательской деятельности и они начнут переходить из школ на другую работу. Даже некоторые сторонники оценки труда учителей по результатам полагают, что эффективность их работы выражается не только в росте баллов учеников на тестировании. Учителя помогают ученикам во многих других вопросах, они способствуют улучшению работы своих коллег и т.д. Вся сумма их умений не может оцениваться только по баллам, полученным их учениками на тестировании [9].

Китайская модель. В ней применяется система дифференциации работников по результатам экзаменов. По результатам аттестации работникам присваиваются квалификационные разряды. Тем не менее, присвоение этих разрядов носит довольно субъективный характер и осуществляется на основании оценки прежних результатов работы, что создает отрыв от реальных результатов деятельности работника на текущий период. Помимо этого, оценивается, как правило, не качество труда того или иного работника, а сложность его работы, что также не стимулирует качественный труд. Кроме того, существует определенный разрыв между разрядами, что приводит к тому, что работник, не уверенный в своих возможностях повысить разряд, теряет мотивацию к более эффективной работе.

Таким образом, зарубежный опыт по организации и стимулированию персонала имеет свои особенности в связи с историческими предпосылками, менталитетом и психологическими аспектами. Но, несмотря на различия в схеме

построения и осуществления стимулирования персонала, она преследует в конечном итоге цель, ради которой и создавалась – увеличение прибыли организации и повышении конкурентоспособности за счет улучшения качества труда работников [22].

Вывод по разделу один

Введение НСОТ не привело к отходу от «урокодательства», наоборот произошло увеличение учебной нагрузки, за счет чего их средняя заработная плата была доведена до уровня средней оплаты труда по региону. В связи с этим для повышения эффективности НСОТ необходимо сделать ряд шагов на макро- и микроуровнях. На уровне региона условием эффективности НСОТ является достаточное финансирование. Как уже упоминалось, НСОТ состоит из двух частей – базовой и стимулирующей. Базовая часть зависит от стажа работы, образования и профессиональной категории. Фактически базовая часть построена на принципах тарифной сетки, так как на основе квалификационных показателей определяется оклад учителя. НСОТ начнет работать, когда повышение заработной платы будет происходить не за счет увеличения количества учебных часов, а за счет доведения базовой части заработной платы до средней по экономике региона. После формирования базового фонда оплаты труда должно оставаться достаточно средств на стимулирующие выплаты. На уровне образовательной организации необходимо разработать четкие критерии выплаты стимулирующей надбавки. Определившись с основными целями конкретной образовательной организации, надо выявит показатели деятельности учителя, соответствующие этим целям, и размер стимулирующих надбавок. Это вернет НСОТ заложенный в нее смысл – стимулировать результаты работы учителя и позволит уйти от субъективизма при распределении стимулирующей части заработной платы, улучшит положение молодых учителей и повысит их численность [6].

Система стимулирования труда как бы вырастает из административно-правовых методов управления, но ни в коем случае их не заменяет. Стимулирование труда эффективно только в том случае, когда органы управления умеют добиваться и поддерживать тот уровень работы, за который платят. Цель стимулирования – не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше (больше) то, что обусловлено трудовыми отношениями.

Стимулирование принципиально отличается от мотивирования. Суть этого отличия состоит в том, что стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование. При этом, чем выше уровень развития отношений в организации, тем реже в качестве средств управления людьми применяется стимулирование. Это связано с тем, что воспитание и обучение, как один из методов мотивирования людей, приводят к тому, что члены организации сами проявляют заинтересованное участие в делах организации, осуществляя необходимые действия, не дожидаясь, или же вообще не получая соответствующего стимулирующего воздействия [33].

Стимулирование труда, по мнению А.Я. Анцупова и В.В. Ковалева – это, прежде всего, внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Вместе с тем оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и работника одновременно. Таким образом, сущность стимулирования наемных работников заключается в следующем:

– это стимулирование высоких трудовых показателей наемного работника;

– это формирование определенной линии трудового поведения работника, направленной на процветание организации;

– это побуждение работника к наиболее полному использованию своего физического и умственного потенциала в процессе осуществления возложенных на него обязанностей.

В системе образования края остаются актуальными задачи связанные, в том числе, с внедрением эффективного контракта с учетом выполнения педагогами трудовых действий, оформленных в профессиональном стандарте. Который способствует повышению профессиональной подготовки учителя и необходимости постоянного профессионального роста. Профессиональный стандарт учителя повышает ответственность педагога за результаты своего труды, а соответственно повышает качество образования.

При сравнительном анализе двух образовательных систем: США и России, несмотря на существенные различия в масштабах государственного финансирования общего образования учащиеся демонстрируют приблизительно одинаковый уровень знаний и этот уровень далеко не идеальный. Проведение исследования показывают, что заработная плата учителей влияет на качество школьного образования, причем влияние оказывает не стартовый и не максимальный оклад, а заработная плата педагогов, имеющих стаж преподавания свыше 15 лет. Однако данный показатель демонстрирует лишь слабую связь с результатами учащихся на международных тестированиях[15].

2 АНАЛИЗ И ОЦЕНКА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1 Краткая характеристика учреждений образования Канского района

МБУ «ЦБУО Канского района» является юридическим лицом, имеет самостоятельный баланс, обособленное имущество, лицевые счета в территориальном органе Федерального казначейства и Краевого казначейства, а также расчетные счета, открытые в порядке, предусмотренном действующим законодательством, бланки, штампы, круглую печать со своим наименованием и наименованиием учредителя на русском языке, зарегистрированную в установленном порядке фирменную эмблему.

Основными целями создания Учреждения являются:

Ведение бухгалтерского бюджетного и налогового учета и отчетности.

Предметом деятельности Учреждения является бухгалтерская деятельность Учреждения, направленная на достижение целей создания Учреждения.

Для достижения указанных целей Учреждение осуществляет основные виды деятельности:

– осуществление предварительного контроля за соответствием заключаемых договоров (контрактов), объемов ассигнования, своевременным и правильным оформлением первичных документов и законностью совершаемых операций;

– контроль за правильным, экономным, эффективным расходованием бюджетных средств с их целевым назначением, а также за сохранностью денежных средств и материальных ценностей в местах их хранения и эксплуатации;

– ведение учета доходов и расходов по средствам, полученным обслуживаемыми учреждениями бюджетных источников;

– обеспечение контроля за наличием и движением имущества, использованием материальных, трудовых и финансовых ресурсов в соответствии с нормативами;

– начисление заработной платы работникам муниципальных образовательных учреждений;

– своевременное проведение расчетов с юридическими, физическими лицами;

– осуществление систематического анализа финансово-хозяйственной деятельности муниципальных образовательных учреждений;

– планирование показателей деятельности муниципальных образовательных учреждений при формировании бюджета на очередной финансовый год;

– формирование полной и достоверной информации о хозяйственных процессах и результатах деятельности, необходимой для оперативного руководства и управления, а также для использования контролирующими и надзормыми органами;

– участие в проведении инвентаризации имущества и финансовых обязательств, своевременное и правильное оформление результатов инвентаризации и отражение их в учете;

– составление и представление в установленном порядке и в предусмотренные сроки бухгалтерской, налоговой, статистической и иной отчетности.

Учреждение обладает полномочиями муниципального заказчика на осуществление функций по размещению заказов на поставки товаров, выполнение работ, оказание услуг для муниципальных нужд в соответствии с действующим законодательством [29].

Руководителем Учреждения является директор, который назначается и освобождается от должности учредителем.

Бухгалтерия в своей деятельности руководствуется:

1) Бюджетным кодексом Российской Федерации;

2) Федеральным законом «О бухгалтерском учете»;

3) Действующим законодательством РФ и нормативной документацией, распространяющейся на деятельность бухгалтерии;

4) Планом счетов по бюджетному учёту на 2013 год;

5) Инструкцией по бухгалтерскому учёту в бюджетных учреждениях (утв. приказом Минфина РФ от 06 декабря 2010 г. № 162н);

6) Положением об учётной политике для целей бюджетного учета и налогообложения, утверждённой приказом директора;

7) Приказами и распоряжениями директора и главного бухгалтера.

В Канском районе функционирует 14 средних, 5 основных, 6 начальных общеобразовательных учреждений и 2 филиала. По сравнению с 2014 годом сеть общеобразовательных учреждений не изменилась.

Одним из показателей качества образования является государственная (итоговая) аттестация выпускников IX, XI классов общеобразовательных учреждений. Управлением образования проводится необходимая организационная работа для осуществления государственной (итоговой) аттестации. Процедура проведения государственной (итоговой) аттестации выпускников была соблюдена во всех образовательных учреждениях, выпускники в полной мере использовали право выбора учебного предмета для итоговой аттестации, жалоб по вопросам подготовки и проведения государственной (итоговой) аттестации не поступало.

Проанализируем показатели эффективности деятельности МКУ «УО Канского района» по данным таблицы 2.1

Таблица 2.1 – Показатели эффективности деятельности МКУ «УО Канского района»

Наименование показателя	Ед.изм.	2012	2013	2014	2015	2016 оценка	2017 прогноз	2018 прогноз
Среднемесячная номинальная заработная плата работников:								
Муниципальных дошкольных образовательных учреждений	Руб.	9345,2	12675,8	16353,6	17404,7	17709,3	17709,3	17709,3
Муниципальных общеобразовательных учреждений	Руб.	15379	20822,5	24512,6	24121,6	24543,7	24543,7	24543,7

Продолжение таблицы 2.1

Наименование показателя	Ед.изм.	2012	2013	2014	2015	2016 оценка	2017 прогноз	2018 прогноз
Учителей муниципальных общеобразовательных учреждений	Руб.	21080,	32143,60	32717,60	33423,4	33423,4	33423,4	33423,4
Муниципальных учреждений физической культуры и спорта	Руб.	0,00	0,00	14879,00	16313,1	16598,6	17455,0	17455,0
Дошкольное образование								
Доля детей в возрасте 1-6 лет, получающих дошкольную образовательную услугу и (или) услугу по их содержанию в муниципальных образовательных учреждениях в общей численности детей в возрасте 1-6 лет	процент	44,20	45,90	55,02	50,02	50,02	51,00	51,5
Доля детей в возрасте 1-6 лет, состоящих на учете для определения в муниципальные дошкольные образовательные учреждения, в общей численности детей в возрасте 1 - 6 лет	процент	11,00	12,40	10,00	0,29	0,20	0,25	0,20

Продолжение таблицы 2.1

Наименование показателя	Ед.изм.	2012	2013	2014	2015	2016 оценка	2017 прогноз	2018 прогн
Доля муниципальных дошкольных образовательных учреждений, здания которых находятся в аварийном состоянии или требуют капитального ремонта, в общем числе муниципальных дошкольных образовательных учреждений	процент	10,30	6,90	17,24	30,00	27,59	24,14	20,69
Общее и дополнительное образование								
Доля выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений, сдавших единый государственный экзамен по русскому языку и математике, в общей численности выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений, сдававших единый государственный экзамен по данным предметам	процент	93,33	95,10	93,50	90,23	91,26	91,57	93,08

Продолжение таблицы 2.1

Наименование показателя	Ед.изм.	2012	2013	2014	2015	2016 оценка	2017 прогноз	2018 прогноз
Доля выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений, не получивших аттестат о среднем (полном) образовании, в общей численности выпускников муниципальных общеобразовательных учреждений	процент	6,00	4,90	6,52	9,77	8,74	8,43	6,92
Доля муниципальных общеобразовательных учреждений, соответствующих современным требованиям обучения, в общем количестве муниципальных общеобразовательных учреждений	процент	70,00	36,00	69,65	69,67	73,00	74,00	76,00
Доля детей первой и второй групп здоровья в общей численности обучающихся в муниципальных общеобразовательных учреждениях	процент	81,39	82,12	83,94	85,85	86,00	86,10	86,20

Окончание таблицы 2.1

Наименование показателя	Ед.изм.	2012	2013	2014	2015	2016 оценка	2017 прогноз	2018 прогноз
Расходы бюджета муниципального образования на общее образование в расчете на 1 обучающегося в муниципальных общеобразовательных учреждениях		78,97	83,40	115,46	117,43	117,43	117,43	117,43
Доля детей в возрасте 5-18 лет,получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы, в общей численности детей данной возрастной группы	процент	84,00	84,00	85,53	88,80	89,00	90,00	91,00
Физическая культура и спор								
Доля населения, систематически занимающихся физической культурой и спортом	процент	18,15	24,66	30,87	41,38	41,65	42,01	42,12
Доля обучающихся, систематически занимающихся физической культурой и спортом, в общей численности обучающихся %	процент	45,99	62,76	77,24	92,73	92,86	93,01	93,03

Расходы бюджета муниципального образования на общее образование в расчете на 1 обучающегося в муниципальных общеобразовательных учреждениях в 2015 году увеличились на 1,97 тыс. руб. по сравнению с 2014 годом.

Дошкольное образование является фундаментом единой районной образовательной системы, её первоначальным звеном.

На территории Канского района сохранена сеть дошкольного образования, продолжают функционировать 29 дошкольных образовательных учреждений.

Вариативные формы дошкольного образования представлены группой кратковременного пребывания для детей, не посещающих ДОУ, на базе МБОУ «Арефьевская основная общеобразовательная школа», что позволяет увеличить охват детей дошкольным образованием.

Доля детей в возрасте 1–6 лет, получающих дошкольную образовательную услугу и (или) услугу по их содержанию в муниципальных образовательных учреждениях, в общей численности детей в возрасте 1–6 лет в 2015 году составила 50,02%. По сравнению с 2014 годом данный показатель уменьшился на 5,0 процентных пунктов. Уменьшение данного показателя обусловлено увеличением детей дошкольного возраста в Канском районе. По оценке в 2016 году и прогнозном периоде 2017–2018гг. планируется увеличение данного показателя за счет создания дополнительных дошкольных мест, а также доукомплектования существующих дошкольных учреждений.

Доля детей в возрасте 1–6 лет, состоящих на учете для определения в муниципальные дошкольные образовательные учреждения, в общей численности детей в возрасте 1–6 лет в 2015 году составила 0,29%. По сравнению с 2014 годом данный показатель уменьшился на 9,71 процентных пункта. Уменьшение количества детей, состоящих на очереди для определения в детские сады, связано с открытием дополнительных групп в МБДОУ «Астафьевский детский сад» и «Красномаяковский детский сад», а также доукомплектованием уже существующих групп в дошкольных организациях. По оценке в 2016 году и прогнозном периоде 2017–2018гг. планируется снижение данного показателя в

результате создания дополнительных дошкольных мест, а также доукомплектования существующих дошкольных учреждений.

Доля детей в возрасте 5–18 лет, получающих услуги по дополнительному образованию в организациях различной организационно-правовой формы и формы собственности, в общей численности детей данной возрастной группы, в 2015 году по сравнению с 2014 годом стал выше на 3,27 процентных пункта и составил 88,8%.

Основной целью дополнительного образования в школах является формирование духовно-нравственной, физически и интеллектуально зрелой личности, обладающей культурой, способной к самоопределению и самореализации.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений в 2015 году составила 17404,7 руб., что на 6,4% номинально выше 2014 года (16353,6 руб.). По оценке в 2016 году среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников муниципальных дошкольных образовательных учреждений увеличится на 1,75%, в прогнозном периоде в 2017–2018годах – заработная плата останется на уровне 2016 года 17709,28 рубля.

Среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников муниципальных общеобразовательных учреждений в 2015 году составила 24121,6 рублей, что на 1,7% номинально ниже 2014 года (24542,6 руб.). По оценке в 2016 году увеличится на 1,75% и составит 24543,73 рубля, в прогнозном периоде 2017-2018годы среднемесячная номинальная начисленная заработная плата работников муниципальных общеобразовательных учреждений останется на уровне 2016 года. В том числе среднемесячная номинальная начисленная заработная плата учителей в 2015 году увеличилась на 2,2% по сравнению с 2014г. (32717,6 руб.) и составила 33423,39 рублей. По оценке в 2016 году и в прогнозном периоде 2017–2018годы заработная плата учителям останется на уровне 2015 года.

В Канском районе дополнительную образовательную деятельность в сфере физической культуры и спорта оказывают муниципальные учреждения ДЮСШ «Олимпиец» и ДЮСШ «Барс».

В районе сложилась определенная система развития физической культуры и массового спорта, достигнуты значительные успехи спортсменов района на краевом и международном уровнях в таких видах спорта, как хоккей, ринк-бенди, футбол летний и зимний, полиатлон, баскетбол, рукопашный бой, лыжные гонки городошный спорт, семейные старты, армрестлинг и гиревой спорт. В виде спорта рукопашный бой спортсмены ДЮСШ «БАРС» имеют достижения в международных соревнованиях – являются победителями Международного турнира по армейскому рукопашному бою «Боец Востока – 2014, 2015» в личном зачете имея 1,2,3 места, общекомандное 2 место.

За 2015 год номинальная начисленная заработная плата работников по ДЮСШ «Олимпиец» и ДЮСШ «Барс» составила 16313,13 рублей и увеличилась на 9,64% по сравнению с 2014годом, по оценке в 2016 году увеличится на 1,75% и составит 16598,60, в прогнозном периоде в 2017 году увеличится на 5% и составит 17455 рублей, в 2018 годы увеличение заработной платы работникам в сфере физической культуры и спорта не планируется.

В приложениях Д, Е, Ж и К представлены расходы на оплату труда персонала дошкольных учреждений, групп дошкольного образования при школах (по группам персонала) и расходы на оплату труда персонала образовательных учреждений (по группам персонала), предусмотренные в консолидированном бюджете муниципального образования за 2014–2015 годы за счет собственных средств (по состоянию на 01.01.2015), без учета средств на региональные выплаты, персональных выплат, устанавливаемых в целях повышения оплаты труда молодым специалистам, краевых выплат младшим воспитателям и помощникам воспитателей краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, предоставляемых за счет средств

субсидий краевого бюджета, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, и персональных выплат, устанавливаемых с учетом опыта работы при наличии ученой степени, почетного звания, нагрудного знака (значка).

2.2 Оценка действующей практики оплаты труда в учреждениях образования Канского района

В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190–р «Об утверждении программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 годы, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9–3864 «О новых системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», осуществлен переход на новую систему оплаты труда [33].

Новая система оплаты труда работников учреждений включает в себя следующие элементы оплаты труда:

– оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;

– выплаты компенсационного характера;

– выплаты стимулирующего характера.

Новая система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права [42].

Новая система оплаты труда устанавливается с учетом:

– Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

– государственных гарантий по оплате труда;

– примерных положений об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– мнения представительного органа работников.

Примерные положения об оплате труда работников учреждений по ведомственной принадлежности с учетом видов экономической деятельности утверждаются администрацией Канского района Красноярского края.

Размер окладов (должностных окладов), ставок заработной платы конкретным устанавливаются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определенных в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах [41].

Порядок установления выплат компенсационного характера, их виды и размеры определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

К выплатам компенсационного характера относятся:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

– выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

– надбавки за работу со сведениями, составляющими государственную тайну.

В случаях, определенных законодательством Российской Федерации и Красноярского края, к заработной плате работников учреждений устанавливаются районный коэффициент, процентная набавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях или надбавку за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

Работникам учреждений в пределах утвержденного фонда оплаты труда могут устанавливаться следующие выплаты стимулирующего характера:

– выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности ответственности при выполнении поставленных задач;

– выплаты за интенсивность и высоки результаты работы;

– выплаты за качество выполняемых работ;

– персональные выплаты;

– выплаты по итогам работы;

– региональная выплата.

Персональные выплаты устанавливаются с учетом квалификационной категории сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты.

Виды, условия, размер и порядок выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников, утверждаются администрацией Канского района Красноярского края для работников подведомственных им учреждений.

Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждений могут детализироваться, конкретизироваться, дополняться и уточняться в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах учреждений, устанавливающих новые системы оплаты труда.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника. Критерии оценки результативности и качества труда работника не учитываются при выплате стимулирующих выплат за условия работы в закрытых административно-территориальных образованиях, работы в сельской местности, в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы (минимального размера оплаты труда). Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности и направленных учреждением в установленном порядке на оплату труда работников [2].

Размер должностного оклада руководителя учреждения устанавливается трудовым договором и определяется в кратном отношении к среднему размеру оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения с учетом отнесения учреждения к группе по оплате труда руководителей учреждений.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании показателей, характеризующих работу учреждения, а также иных показателей, учитывающих численность работников учреждения, наличие структурных подразделений, техническое обеспечение учреждения и другие факторы.

Руководителю учреждения группа по оплате труда руководителей учреждений устанавливается локальным правовым актом органа администрации Канского района, являющегося учредителем учреждения, и определяется не реже одного

раза в год в соответствии со значениями объемных показателей за предшествующий год или плановый период [5].

К показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб учреждения:

– численность работников учреждения;

– количество обучающихся (воспитанников);

– показатели, значительно осложняющие работу по руководству учреждением.

Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководителей оценивается в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

Учреждения относятся к I, II, III или IV группе по оплате труда руководителей по сумме баллов, определенных на основе показателей деятельности.

Группа по оплате труда руководителей учреждений определяется на основании документов, подтверждающих наличие объемов работы учреждения на 1 января текущего года.

При этом контингент обучающихся (воспитанников) учреждений определяется:

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

– по учреждениям дополнительного образования детей, в том числе спортивной направленности, – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января, в баллах по показателям для отнесения учреждений к группам по оплате труда.

При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются один раз.

Для определения суммы баллов за количество групп в дошкольных образовательных учреждениях учитывается их расчетное количество,

определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 января на установленную предельную наполняемость групп.

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

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

Учреждения дополнительного образования детей, находящиеся в ведении Муниципального казенного учреждения «Управление образования администрации Канского района Красноярского края», относятся к группам по оплате труда руководителей в зависимости от показателей, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

Таблица 2.2 – Показатели для отнесения образовательных учреждений к группам по оплате труда руководителей учреждений

Наименование показателя	Условие	Количество баллов
Количество обучающихся в учреждениях	За каждого обучающегося	0,3
Количество воспитанников из числа детей сирот	Из расчета на каждого	0,5
Количество лицензированных образовательных программ	За каждую программу	0,5
Количество работников в учреждении	Дополнительно за каждого работника, имеющего: Первую квалификационную категорию; Высшую квалификационную категорию; Ученую степень	 0,5 1 1,5
Наличие филиалов учреждения с количеством обучающихся (воспитанников), слушателей	За каждое структурное подразделение	
	До 100 человек	20
	От 100 до 200 человек	30
	Свыше 200	50
Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности:	За каждую группу дополнительно	5

Продолжение таблицы 2.2

Наименование показателя	Условие	Количество баллов
Спортивно-оздоровительных групп и групп начальной подготовки	За каждого обучающегося дополнительно	0,5
Учебно-тренировочных групп, групп спортивного совершенствования	За каждого обучающегося дополнительно	2,5
Групп высшего спортивного мастерства	За каждого обучающегося дополнительно	4,5
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе учебных кабинетов	За каждый класс	15
Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе: спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	За каждый вид	15
Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-востановительного центра, столовой, изолятора, кабинета психолога, логопеда	За каждый вид	15
Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	За каждую единицу	3, но не более 30
Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха)	Находящихся на балансе учреждения	30
	При наличии договорных отношений	15
Наличие учебно-опытных участков, парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц, специализированных учебных мастерских, цехов	За каждый вид	50
Наличие собственной котельной, очистных и других сооружений	За каждый вид	10
Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	За каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

Окончание таблицы 2.2

Наличие в учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченныхквалифицированной коррекцией физического и психического развития (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)	За каждого обучающегося (воспитанника)	1
Наличие в учебных заведениях библиотеки с читальным залом	На 15 мест (не менее)	15
Количество разработанных методических пособий за календарный год	За каждое методическое пособие	10
Организация производственного обучения (практики) обучающихся в организациях отрасли	За каждые 5 договоров	5

Таблица 2.3 – Группы по оплате труда руководителей учреждений

Тип (вид) учреждения	Группы по оплате труда руководителей учреждений (по сумме балов)			
	1	11	111	1V
Общеобразовательные учреждения (начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования)	Свыше 500	От 351 до 500	От 201 до 350	До 200
Дошкольные образовательные учреждения	Свыше 350	От 251 до 350	От 151 до 250	До 150

Средний размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала определяется в соответствии с порядком исчисления среднего размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работников основного персонала для определения размера должностного оклада руководителя учреждения и перечнем должностей, профессий работников учреждений, относимых к равному персоналу по виду экономической деятельности, устанавливаемыми постановлениями администрации Канского района Красноярского края [21].

Размеры должностных окладов заместителей руководителей устанавливаются руководителем образовательного учреждения на 10–30% ниже размеров должностных окладов руководителей этих учреждений.

Таблица 2.4 – Размер персональных выплат работникам муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, подведомственных МКУ «УО Канского района»

Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу, (%), размер выплат (руб.)
Надбавка за квалификационную категорию	
Устанавливается при наличии: высшей квалификационной категории первой квалификационной категории второй квалификационной категории	 20% 15% 10%
Выплата за опыт работы в занимаемой должности <1>	
от 1 года до 5 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <2> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения <2> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения<2> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <2>	5% 15% 20% 15% 20%
от 5 лет до 10 лет при наличии ученой степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения<2> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологии, искусствоведения<2> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения<2> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <2>	15% 25% 30% 25% 30%

Продолжение таблицы 2.4

Виды и условия персональных выплат	Предельный размер к окладу, (%), размер выплат (руб.)
свыше 10 лет при наличии учетной степени кандидата педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения<2> при наличии ученой степени доктора педагогических, экономических наук, культурологи, искусствоведения<2> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю учреждения<2> при наличии почетного звания, начинающегося со слова «народный» <2>	25% 35% 40% 35% 40%
выплаты за сложность, напряженность и особый режим работы осуществляются: – за ненормированный рабочий день – за разделение рабочего дня на части – за систематические командировки (3 и более в месяц); – учителям и иным педагогическим работникам за особенности образовательных программ (сложность, приоритетность предмета, профильное обучение, углубленное обучение) <3> – учителям и иным педагогическим работникам за подготовку к урокам и другим видам учебных занятий – учителям и иным педагогическим работникам за проверку письменных работ в общеобразовательных учреждениях: истории, биологии и географии	 30% 30% 30% 10% 25%
физики, химии, иностранного языка математики начальных классов (за исключением специальных (коррекционных) бюджетных образовательных учреждений для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья VII вида и учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи) в муниципальных бюджетных и казенных общеобразовательных учреждениях, муниципальных бюджетных и оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении – русского языка и литературы в учреждениях для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;	10% 15% 20% 20% 25% 25% 20%

Продолжение таблицы 2.4

– начальных классов письма и развития речи, чтения и развития речи	30%
– учителям и иным педагогическим работникам за изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий<5>	25%
– учителям и иным педагогическим работникам за консультации и дополнительные занятия с обучающимися, воспитанниками<5>	35%
– учителям и иным педагогическим работникам за классное руководство, кураторство<5>	15%
– учителям и иным педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры<5>:	40%
кабинетами, лабораториями	30%
учебно-опытными участками, мастерскими, музыкальными и спортивными залами;	5% за одного учащегося
– учителям и иным педагогическим работникам за работу с родителями<5>	
- учителям и иным педагогическим работникам за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в учреждении<4><5>	2700 рублей
– выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя<7>	5% за одного обучающегося, воспитанника
– воспитателям, музыкальным руководителям, тренерам-преподавателям, педагогам-организаторам, педагогам дополнительного образования детей, помощникам воспитателя, младшим воспитателям за перекомплект в классе (группе)	50% 10% 20%
– учителям и иным педагогическим работникам за наличие в классе (группе) обучающихся, воспитанников с различными образовательными потребностями	15% 47,1%
– преподавателям за особенности образовательных программ (приоритетность дисциплины (дисциплина включена в итоговую государственную аттестацию), преподавание трех дисциплин учебного плана	
– шеф-поварам за контроль качества поставляемых продуктов при организации питания	
– концертмейстерам за работу с хоровыми коллективами	
– профессиональным квалификационным группам должностей работников учебно-вспомогательного персонала, медицинского и	

Окончание таблицы 2.4

фармацевтического персонала первого уровня, общеотраслевым профессиям рабочих первого и второго уровня и общеотраслевым должностям служащих первого, второго, третьего уровня за работу на территории Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района	
Выплата за работу в сельской местности специалистам	25%
Специалистам, впервые окончившим одно из учреждений высшего или среднего профессионального образования и заключившим в течение трех лет после окончания учебного заведения трудовые договоры с муниципальными бюджетными и казенными образовательными учреждениями либо продолжающим работу в образовательном учреждении. Персональная выплата устанавливается на срок первых пяти лет работы с момента окончания учебного заведения	20%
Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей<6>	718,4 рубля

<1> Размеры выплат при наличии одновременно почетного звания и ученой степени суммируются. Для педагогических работников учитывается работа по профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<2> Производится при условии соответствия почетного звания профилю учреждения или профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин).

<3> Установление надбавки учитывает:

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

– дополнительную нагрузку педагога, связанную с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, подготовку их к уроку и другие виды работ, не являющиеся основанием установления повышающего коэффициента согласно настоящим условиям);

– обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем;

– большую информативную емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества информационных источников;

– необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования;

– дополнительную нагрузку педагога, обусловленную неблагоприятными условиями для его здоровья;

– возрастные особенности учащихся (начальная школа);

– специфику образовательной программы учреждения, определяемую концепцией.

<4> Установление надбавки учитывает увеличение численности учащихся в классе над средней наполняемостью классов в учреждении, Рассчитывается по формуле:

$$Ki = \sum_{i=1}^{k} \frac{Mi \times (Ui - Ucp) \times Ni}{Nn} \times 100\%, \quad (1)$$

где k – число классов, в которых учитель, преподаватель имеет нагрузку;

Ki – повышающий коэффициент;

Mi – размер выплаты за одного учащегося, принимается в размере 5% от минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;

Ni – нагрузка по каждому предмету;

Nn – норма часов на ставку;

Ui – численность учащихся в классе, в котором учитель, преподаватель имеет нагрузку;

Ucp – средняя наполняемость классов в Учреждении, за исключением классов для детей с особыми потребностями (коррекционные), определяется по формуле 2:

$$Ucp = \sum_{i=1}^{k1} Ui / kl, \quad (2)$$

где k1 – число классов в учреждении.

При превышении средней наполняемости классов в Учреждении над нормативной (25 учащихся) средняя наполняемость класса принимается равной нормативной.

При Ui < Ucp повышающий коэффициент за увеличение численности учащихся в классе к средней наполняемости классов в Учреждении не рассчитывается.

Для коррекционных классов средняя наполняемость классов устанавливается на уровне нормативной для таких классов.

<5> От минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышения оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по основаниям повышения, установленным в Постановлении администрации Канского района «Об утверждении условий, при которых размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам муниципальных бюджетных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Канского района» без учета нагрузки.

<6> Краевые выплаты воспитателям, младшим воспитателям и помощникам воспитателей учреждений, реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей (далее - выплаты воспитателям), устанавливаются в размере 718,4 рубля на одного воспитателя (включая старшего). Выплаты воспитателям устанавливаются на основании приказа руководителя учреждения в виде выплаты стимулирующего характера, входящей в состав заработной платы работника, но не более 718,4 рубля на одного работника.

Выплаты производятся сверх месячной заработной платы (с учетом компенсационных выплат, в том числе доплаты до размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда) и выплат стимулирующего характера).

На выплаты начисляются районный коэффициент, процентная надбавка к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к

ним местностях или надбавка за работу в местностях с особыми климатическими условиями [14].

<7> Вознаграждение выплачивается педагогическим работникам следующих муниципальных государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений:

– общеобразовательных учреждений;

– вечерних (сменных) общеобразовательных учреждений;

– образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста;

– образовательных учреждений для детей, нуждающихся в психолого-педагогической и медико-социальной помощи;

– оздоровительных образовательных учреждений санаторного типа для детей, нуждающихся в длительном лечении (далее – Учреждения).

– размер выплаты педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется исходя из расчета 2700 руб. в месяц за выполнение функций классного руководителя в классе с наполняемостью не менее наполняемости, установленной для учреждений соответствующими типовыми положениями об образовательных учреждениях, либо в классе с наполняемостью 14 человек и более в общеобразовательных учреждениях, вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях и образовательных учреждениях для детей дошкольного и младшего школьного возраста, расположенных в сельской местности [16].

Для классов, наполняемость которых меньше установленной, размер вознаграждения уменьшается пропорционально численности обучающихся.

Минимальные размеры должностных окладов педагогических работников представлен в таблице 2.5

Таблица 2.5 – Минимальные размеры окладов (должностных окладов) работникам МБОУ «Чечеульская СОШ» с 01.09.2015г

ФИО	Занимаемая должность	Минимальный размер оклада (должностной оклад)
Анциферова Людмила Анатольевна	учитель	4523,00
Белугин Сергей Викторович	учитель	5153,00
Бобкова Олеся Владимировна	учитель	5153,00
Божкова Виктория Александровна	учитель	5153,00
Волкова Любовь Ивановна	учитель	5153,00
Волкова Ольга Николаевна	учитель	5153,00
Данилова Любовь Витальевна	учитель	5153,00
Долгобрюхова Любовь Владимировна	учитель	5153,00
Дядичкина Ирина Алексеевна	учитель	5153,00
Заборцева Ольга Александровна	учитель	5153,00
Илгас Яна Сергеевна	учитель	4523,00
Кошман Наталья Леонидовна	учитель	5153,00
Криволуцкая Татьяна Владимировна	учитель	5153,00
Кудинова Наталья Михайловна	учитель	5153,00
Моисеев Александр Георгиевич	учитель	5153,00
Неживой Николай Иванович	учитель	5153,00
Нечипурук Надежда Николаевна	учитель	4523,00
Номоконова Наталья Михайловна	учитель	5153,00
Поехалова Олеся Валерьевна	учитель	5153,00
Поляков Сергей Викторович	учитель	5153,00
Примачок Елена Николаевна	учитель	5153,00
Сивова Оксана Васильевна	учитель	5153,00
Синякова Тамара Петровна	учитель	5153,00
Соколова Галина Иосифовна	учитель	5153,00
Сысоева Галина Владимировна	учитель	5153,00
Титова Елена Николаевна	учитель	5153,00
Тюльков Иван Николаевич	учитель	5153,00
Франчук Раиса Васильевна	учитель	5153,00
Цыбульская Татьяна Викторовна	учитель	5153,00
ЧерепковаАнна Алексеевна	учитель	5153,00
Шитикова Ольга Валентиновна	учитель	5153,00
Криволуцкая Татьяна Владимировна	социальный педагог	4298,00
Поехалова Олеся Валерьевна	педагог-организатор	4298,00
Поляков Сергей Викторович	преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	5153,00
Сивова Оксана Васильевна	педагог-психолог	4707,00
Тюльков Иван Николаевич	инструктор по физической культуре	4103,00
Черенкова Татьяна Николаевна	педагог-библиотекарь	4523,00
Франчук Раиса Васильевна	учитель-логопед	5153,00
	учитель-дефектолог	5153,00

Повышающие коэффициенты к минимальному окладу педагогических работников представлены в таблице 2.6

Таблица 2.6 – Повышающий коэффициент к минимальному окладу (должностному окладу) работникам МБОУ «Чечеульская СОШ» с 01.09.2015 года

ФИО	Занимаемая должность	За наличие квалификационной категории, %	За осуществление педагогической деятельности в условиях изменения содержания образования и воспитания, %
Анциферова Людмила Анатольевна	учитель	15	35
Белугин Сергей Викторович	учитель	25	35
Бобкова Олеся Владимировна	учитель	25	35
Божкова Виктория Александровна	учитель	25	35
Волкова Любовь Ивановна	учитель	25	35
Волкова Ольга Николаевна	учитель	25	35
Данилова Любовь Витальевна	учитель	15	35
Долгобрюхова Любовь Владимировна	учитель	15	35
Дядичкина Ирина Алексеевна	учитель	25	35
Заборцева Ольга Александровна	учитель	15	35
Илгас Яна Сергеевна	учитель	15	35
Кошман Наталья Леонидовна	учитель	0	35
Криволуцкая Татьяна Владимировна	учитель	0	35
Кудинова Наталья Михайловна	учитель	25	35
Моисеев Александр Георгиевич	учитель	25	35
Неживой Николай Иванович	учитель	15	35
Нечипурук Надежда Николаевна	учитель	15	35
Номоконова Наталья Михайловна	учитель	25	35
Поехалова Олеся Валерьевна	учитель	15	35
Поляков Сергей Викторович	учитель	15	35
Примачок Елена Николаевна (совм)	учитель	25	35
Сивова Оксана Васильевна	учитель	15	35
Синякова Тамара Петровна	учитель	15	35
Соколова Галина Иосифовна	учитель	25	35
Сысоева Галина Владимировна	учитель	25	35
Титова Елена Николаевна	учитель	15	35
Тюльков Иван Николаевич	учитель	0	35
Франчук Раиса Васильевна	учитель	15	35
Цыбульская Татьяна Викторовна	учитель	25	35
Черепкова Анна Алексеевна	учитель	25	35
Шитикова Ольга Валентиновна	учитель	15	35

Компенсационные выплаты педагогическим работникам представлены в таблице 2.7

Таблица 2.7 – Компенсационные выплаты работникам МБОУ «Чечеульская СОШ» с 01.09.2015 года

ФИО	Занимаемая должность	За работу в сельской местности, %
Анциферова Людмила Анатольевна	учитель	25
Белугин Сергей Викторович	учитель	25
Бобкова Олеся Владимировна	учитель	25
Божкова Виктория Александровна	учитель	25
Волкова Любовь Ивановна	учитель	25
Волкова Ольга Николаевна	учитель	25
Данилова Любовь Витальевна	учитель	25
Долгобрюхова Любовь Владимировна	учитель	25
Дядичкина Ирина Алексеевна	учитель	25
Заборцева Ольга Александровна	учитель	25
Илгас Яна Сергеевна	учитель	25
Кошман Наталья Леонидовна	учитель	25
Криволуцкая Татьяна Владимировна	учитель	25
Кудинова Наталья Михайловна	учитель	25
Моисеев Александр Георгиевич	учитель	25
Неживой Николай Иванович	учитель	25
Нечипурук Надежда Николаевна	учитель	25
Номоконова Наталья Михайловна	учитель	25
Поехалова Олеся Валерьевна	учитель	25
Поляков Сергей Викторович	учитель	25
Примачок Елена Николаевна	учитель	25
Сивова Оксана Васильевна	учитель	25
Синякова Тамара Петровна	учитель	25
Соколова Галина Иосифовна	учитель	25
Сысоева Галина Владимировна	учитель	25
Титова Елена Николаевна	учитель	25
Тюльков Иван Николаевич	учитель	25
Цыбульская Татьяна Викторовна	учитель	25
Черепкова Анна Алексеевна	учитель	25
Шитикова Ольга Валентиновна	учитель	25
Франчук Раиса Васильевна	учитель	25
Криволуцкая Татьяна Владимировна	социальный педагог	25
Поехалова Олеся Валерьевна	педагог-организатор	25
Поляков Сергей Викторович	преподаватель – организатор основ безопасности жизнедеятельности	25

Окончание таблицы 2.7

ФИО	Занимаемая должность	За работу в сельской местности, %
Сивова Оксана Васильевна	педагог-психолог	25
Тюльков Иван Николаевич	Инструктор по физической культуре	25
Черенкова Татьяна Николаевна	педагог-библиотекарь	25
Франчук Раиса Васильевна	учитель-логопед	25
	учитель-дефектолог	25

Сведения о наличии образ образования, стажа работы в занимаемой должности, наличии квалификационной категории педагогических работников представлены в таблице 2.8

Таблица 2.8 – Наличие образования, стажа работы в занимаемой должности, наличие квалификационной категории

ФИО	Занимаемая должность	Стаж работы в занимаемой должности на 01.09.2015г.	Наличие квалификационной категории	Должность, по которой присвоена кв. категория
Анциферова Людмила Анатольевна	учитель начальных классов	25	I категория	учитель
Белугин Сергей Викторович	учитель технологии	10	Высшая	учитель
Бобкова Олеся Владимировна	учитель биологии, химии	09	Высшая	учитель
Божкова Виктория Александровна	учитель математики	18	Высшая	учитель
Волкова Любовь Ивановна	учитель математики	31	Высшая	учитель
Волкова Ольга Николаевна	учитель русского языка	32	Высшая	учитель
Данилова Любовь Витальевна	учитель географии	18	I категория	учитель

Продолжение таблицы 2.8

ФИО	Занимаемая должность	Стаж работы в занимаемой должности на 01.09.2015г.	Наличие квалификационной категории	Должность, по которой присвоена кв. категория
Долгобрюхова Любовь Владимировна	учитель начальных классов	30	I категория	учитель
Дядичкина Ирина Алексеевна	учитель русского языка	35	Высшая	учитель
Заборцева Ольга Александровна	учитель начальных классов	04	I категория	учитель
Илгас Яна Сергеевна	учитель начальных классов	08	I категория	учитель
Кошман Наталья Леонидовна	учитель начальных классов	01	без категории	
Криволуцкая Татьяна Владимировна	учитель технологии	1	без категории	
Кудинова Наталья Михайловна	учитель русского языка и литературы	15	Высшая	учитель
Моисеев Александр Георгиевич	учитель физической культуры	40	Высшая	учитель
Неживой Николай Иванович	учитель физики	15	I категория	учитель
Нечипурук Надежда Николаевна	учитель начальных классов	35	I категория	учитель
Номоконова Наталья Михайловна	учитель английского языка	28	Высшая	учитель
Поехалова Олеся Валерьевна	учитель русского языка и литературы	14	I категория	учитель
Поляков Сергей Викторович	учитель физ. культуры, преподаватель - орг. ОБЖ	20	I категория	учитель
Примачок Елена Николаевна	учитель химии	14	Высшая.	учитель
Сивова Оксана Васильевна	учитель музыки	18	I категория	Учитель

Окончание таблицы 2.8

ФИО	Занимаемая должность	Стаж работы в занимаемой должности на 01.09.2015г.	Наличие квалификационной категории	Должность, по которой присвоена кв. категория
Синякова Тамара Петровна	учитель технологии	29	I категория	Учитель
Соколова Галина Иосифовна	учитель истории и обществознания	28	Высшая	Учитель
Сысоева Галина Владимировна	учитель истории и обществознан.	34	Высшая	
Титова Елена Николаевна	учитель ИЗО	10	I категория	Учитель
Тюльков Иван Николаевич	учитель	1	без категории	
Франчук Раиса Васильевна	учитель	35	I категория	учитель-логопед
Цыбульская Татьяна Викторовна	учитель начальных классов	34	Высшая	Учитель
Черепкова Анна Алексеевна	учитель начальных классов	35	Высшая	Учитель
Шитикова Ольга Валентиновна	учитель	7	I категория	Учитель
Криволуцкая Татьяна Владимировна	социальный педагог	1	без категории	
Поехалова Олеся Валерьевна	педагог-организатор	9	I категория	педагог-организатор
Поляков Сергей Викторович	учитель физ. культуры, преподаватель - орг. ОБЖ	20	I категория	преподаватель-организатор ОБЖ
Сивова Оксана Васильевна	педагог-психолог	1	без категории	
Тюльков Иван Николаевич	инструктор ФСК	1	без категории	
Черенкова Татьяна Николаевна	педагог-библиотекарь	27	без категории	
Франчук Раиса Васильевна	учитель-логопед	35	I категория	учитель-логопед
	учитель-дефектолог	35	I категория	учитель-дефектолог

Фонд оплаты труда (далее по тексту – ФОТ) образовательного учреждения формируется на основании подушевого норматива. Учреждение получает деньги по муниципальному заданию на обучение каждого ребенка – по числу детей.

Сведение о сети и контингенте (группы, воспитанники) дошкольных образовательных организаций, общеобразовательных организаций, реализующих основные программы дошкольного образования на 2016 год представлены в виде Приложения А.

Сведения о среднегодовой численности обучающихся (классов, классов-комплектов) общеобразовательных организаций, расположенных в Канском районе, по состоянию на 01.06.2015 представлены в виде Приложения Б.

Образовательное учреждение самостоятельно формирует свое штатное расписание в объеме доведенных до него средств.

Объем запланированных средств в муниципальном бюджете Канского района представлен в таблице 2.9

Таблица 2.9 – Объем запланированных средств в муниципальном бюджете Канского района (тыс. руб.)

	год	2014	2015	2016(прогноз)
Дошкольные образовательные учреждения	Всего по разделу 0701	94725,1	99461,4	99461,4
	в т.ч. ФОТ педагогических работников (с начислениями)	27851,1	29243,7	29243,7
Учреждения общего образования	Всего по разделу 0702	3046901,6	319925,1	319925,1
	в т.ч. ФОТ педагогических работников (с начислениями)	201766,7	211855,0	211855,0
Учреждения дополнительного образования	Всего по разделу 0702	3144,0	3301,2	3301,2
	в т.ч. ФОТ педагогических работников (с начислениями)	280,9	294,9	294,9

Таблица 2.10 – Штатное расписание МБУ «Амонашенская ООШ» на период с 01.09.2015 по 31.12.2015

Проанализировав показатели финансово-хозяйственной деятельности учреждений образования Канского района за счет всех источников финансирования (таблица 2.11) видно, что средняя заработная плата работников государственных (муниципальных) учреждений в экономике региона составляет 21496,57 рублей, расходы на ФОТ (без начислений) – 283754781,77рублей; средняя заработная плата в сфере общего образования – 24005,85 рублей, расходы на ФОТ (без начислений) – 207698603,58 рублей; средняя заработная плата педагогических работников общеобразовательных учреждений составляет – 32428,19 рублей, что на 2,17% выше средней заработной платы педагогических работников образовательных учреждений Канского района и на 72,6% выше средней заработной платы педагогических работников дополнительного образования детей, то есть труд педагогических работников в сфере общеобразовательных учреждений стимулируется и оплачивается достаточно высоко. Ключевой целью является доведение к 2018 году средней заработной платы педагогических работников дополнительного образования до средней заработной платы учителей в регионе. Инструменты – мониторинг средних заработных плат в сфере образования, дотации на обеспечение сбалансированности муниципальных бюджетов (министерство финансов Красноярского края) [11].

Таблица 2.11 – Исполнение консолидированного бюджета субъекта Российской Федерации (Канский район) за 2015 год

Наименование показателя	Код строки	Утверждено законом о бюджете, НПА о бюджете	Исполнено
		Всего (руб.)	Всего (руб.)
Средняя заработная плата работников государственных (муниципальных) учреждений	23790	21496,57	21496,57
Расходы на ФОТ (без начислений)работников государственных (муниципальных) учреждений	23790	283754781,77	283754781,77

Окончание таблицы 2.11

Наименование показателя	Код строки	Утверждено законом о бюджете, НПА о бюджете	Исполнено
Среднесписочная численность работников государственных (муниципальных) учреждений	23790	1100,00	1100,00
средняя заработная плата в сфере общего образования	23710	24005,85	24005,85
Расходы на ФОТ (без начислений)работников в сфере общего образования	23710	207698603,58	207698603,58
Среднесписочная численность работников в сфере общего образования	23710	721,00	721,00
средняя заработная плата педагогических работников образовательных учреждений	23701	31738,29	31738,29
Расходы на ФОТ (без начислений)педработников образовательных учреждений	23701	202617254,46	202617254,46
Среднесписочная численность педработников образовательных учреждений	23701	532,00	532,00
средняя заработная плата педагогических работников общеобразовательных учреждений	23702	32428,19	32428,19
Расходы на ФОТ (без начислений)педработников общеобразовательных учреждений	23702	159935839,05	159935839,05
Среднесписочная численность педработников общеобразовательных учреждений	23702	411,00	411,00
средняя заработная плата педагогических работников дополнительного образования детей	23703	18788,48	18788,48
ФОТ педагогических работников дополнительного образования детей	23703	901846,9	901846,9
списочн числен педагогических работников дополнительного образования детей	23703	4,00	4,00
средняя заработная плата педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	23704	29757,53	29757,53
Расходы на ФОТ (без начислений) педагогических работников дошкольных образовательных учреждений	23704	41779568,51	41779568,51
Среднесписочная численность педагогических работников дошкольных образовательных учреждении	23704	117,00	117,00

Таблица 2.12 – Перечень целевый индикаторов программы

Цели,задачи, показатели результатов	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Отношение средней заработной платы педагогических работников образовательных организаций общего образования к средней заработной плате в Красноярском крае, %	70,5	80,2	98,3	99	89,7	89,7
Отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников государственных (муниципальных) дошкольных образовательных организаций к средней заработной плате в Красноярском крае, %	82,2	86,0	92,6	99,8	99,8	99,8
Отношение среднемесячной заработной платы педагогических работников государственных (муниципальных) организаций дополнительного образования детей к средней заработной плате учителей общеобразовательных организаций Красноярского края, %	71,3	63,5	61	62,5	62,5	62,5

Рассмотрим настоящие виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера, в том числе критерии оценки результативности и качества труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных министерству образования и науки Красноярского края (далее – Порядок), которые регулируют отношения, возникающие между краевыми государственными бюджетными и казенными учреждениями, подведомственными министерству образования и науки Красноярского края (далее – Учреждения), и их работниками в связи с предоставлением работникам выплат стимулирующего характера, по видам экономической деятельности «Образование» [35].

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работников учреждений за качественные результаты труда, а также поощрение за выполненную работу.

(в ред. Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 18.01.2011 N 6-04/1) [12].

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами учреждения с учетом мнения представительного органа работников [39].

Работникам Учреждений по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждениями на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

(в ред. Приказа министерства образования и науки Красноярского края от 18.01.2011 N 6-04/1)

– выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

– выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

– выплаты за качество выполняемых работ;

– персональные выплаты (с учетом сложности, напряженности и особого режима работы, опыта работы, за работу в городском округе город Норильск, Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе, повышения уровня оплаты труда молодым специалистам, обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы (минимального размера оплаты труда), обеспечения региональной выплаты;

(в ред. Приказов министерства образования и науки Красноярского края от 18.01.2011 N 6-04/1, от 19.10.2011 N 57-04/1, от 16.04.2013 N 15-04/1, от 09.10.2014 N 40-04/1)

– выплаты по итогам работы.

Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением по оплате труда.

Виды выплат должны отвечать уставным задачам Учреждения.

Выплаты стимулирующего характера максимальным размером не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

При выплатах по итогам работы учитываются:

– объем освоения выделенных бюджетных средств;

– объем ввода законченных ремонтом объектов;

– инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

– выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждений;

– достижение высоких результатов в работе за определенный период;

– участие в инновационной деятельности;

– участие в соответствующем периоде в выполнении важных работ, мероприятий.

Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены и устанавливаются в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель Учреждения при рассмотрении вопроса о стимулировании работника вправе учитывать аналитическую информацию общественного совета Учреждения.

Конкретный размер выплат стимулирующего характера (за исключением персональных выплат) устанавливается в абсолютном размере, с учетом фактически отработанного времени [20].

Стимулирующие выплаты, за исключением выплат по итогам работы, устанавливаются руководителем Учреждения ежемесячно, ежеквартально или на год.

Проанализировав мониторинг о выплатах заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы общего образования, включая учителей за январь-сентябрь 2015 в разрезе учреждений (таблица 2.13) можно увидеть следующее:

Минимальный размер начисленной средней заработной платы за 9 месяцев составляет 22,7 тыс. руб. в МБОУ «Арефьевская ООШ». В учреждении обучаются 33 учащихся, в 1-4 классах – 9 учащихся, 2 класса-комплекта; в 5-9 классах – 24 учащихся, 5 классов-комплектов. Применив норматив подушевого финансирования (Постановление Правительства Красноярского края № 217) мы видим, что ФОТ учреждения составляет – 425882,39 рублей.

Расчет:

2 класса-комплекта с наполняемостью менее 20 человек с 1–4 класс Х 649588,06 (норматив Постановление № 217) = 1299176,12;

5 классов-комплектов с наполняемостью менее 20 человек с 5–9 класс Х 815032,86 (норматив Постановление № 217) = 4075164,30;

Итого субвенции направленной на обеспечение государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, расположенных на территории Красноярского края составляет – 5374340,42 руб.

Фонд материального обеспечения (ФМО) учреждения рассчитывается по следующей формуле:

2 класса-комплекта с наполняемостью менее 20 человек с 1–4 класс Х 27247,14 (норматив Постановление № 217) = 54494,28;

5 классов-комплектов с наполняемостью менее 20 человек с 5–9 класс Х 35851,5 (норматив Постановление № 217) = 179257,5;

Итого ФМО – 263751,78;

ФОТ (год с начислениями) = Ассигнование (год) – ФМО (год)

511058,64=5374340,42–263751,78

Гарантированный ФОТ (месяц), согласно тарификации (Приложение С) составляет 216130,19 руб. отсюда следует, что стимулирующий фонд учреждения составляет – 108463,73 руб.

Расчет:

511058,64/12–216130,16=173541,97 руб. – стимулирующие и компенсационные (60% за работу в Красноярском крае) выплаты;

173541,97/1,6=108463,73 руб.

Отсюда следует, что в среднем педагогу школы должна быть начислена заработная плата в размере 27258,22 рублей (35490,20 руб. с начислениями), что далеко не соответствует средней начисленной заработной плате по району.

Проанализировав тарификационный список учреждения на 2015–2016 год (Приложение С) мы видим, что согласно учебному плану нагрузка составляет 205 часов в неделю преподают – 11 учителей, что составляет в среднем 18 часов на одного учителя. Отсюда следует, что численность педагогов не завышена.

На основании того, что ФОТ образовательного учреждения формируется на основании подушевого норматива и учреждение получает денежные ассигнования по муниципальному заданию на обучения каждого ребенка – по числу детей, увеличение ФОТ (в т.ч. стимулирующего фонда) не представляется возможным. В данном случае для увеличения стимулирующих выплат возможна только за счет средств от приносящей доход деятельности и оптимизация численности учреждения путем слияния со средним общеобразовательным учреждением, создание более крупного образовательного учреждения [17].

Таблица 2.13 – Мониторинг о выплатах заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих программы общего образования, включая учителей за январь-сентябрь 2015

Наименование учреждений	Пед.работники списочного состава (без внешних совместителей)		
	ФОТ начисленной заработной платы работников списочного состава (без внешних совместителей) в январе-сентябре 2015г. тыс. руб.	*Средняя численность работников списочного состава (без внешних совместителей) в отчетном периоде, чел.	Среднемесячная заработная плата работников списочного состава в отчетном периоде, тыс. руб.
МБОУ «Браженская СОШ»	10463,2	39	29,8
МБОУ «Филимоновская СОШ»	11995,0	36	37,0
МБОУ «Степняковская СОШ»	4857,7	16	33,7
МБОУ «Анцирская СОШ»	5908,0	19	34,5
МБОУ «Арефьевская ООШ»	2659,1	13	22,7
МБОУ «Таеженская СОШ»	4987,4	15	36,9
МБОУ «Сотниковская СОШ»	5436,3	20	30,2
МБОУ «Архангельская НОШ»	294,5	1,2	27,3
МБОУ «В-Амонашенская СОШ»	4402,4	16	30,6
МБОУ «Комаровская НОШ»	281,2	1	31,2
МБОУ «Шахтинская НОШ»	228,5	1	25,4
МБОУ «Чечеульская СОШ»	9108,2	25	28,9
МБОУ «Георгиевская СОШ»	6885,4	21	36,4
МБОУ «Амонашенская ООШ»	2992,5	10	33,3
МБОУ «Астафьевская СОШ»	5835,2	22	29,5
МБОУ «Бошняковская ООШ»	3725,2	12	34,5
МБОУ «Краснокурышинская ООШ»	3360,1	11	33,9
МБОУ «Мокрушинская СОШ»	6064,4	21	32,1
МБОУ «Рудянская СОШ»	6595,5	26	28,2
МБОУ «Красномаяковская СОШ»	7663,4	27	31,5
МБОУ «Тайнинская ООШ»	3191,1	13	27,3
МБОУ «Хаеринская НОШ»	258,2	1	28,7
МБОУ «Большеуринская СОШ»	5871,9	21	31,1
МБОУ «Бережковская НОШ»	348,6	1	38,7
Итого	113412	398,2	31,6

Вывод по разделу два

При переходе на новые системы оплаты труда в бюджетной сфере России очевидны следующие системные проблемы:

– новые базовые оклады бюджетной сети устанавливаются кратно ниже рыночной стоимости труда;

– имеет место распыление бюджетных средств на микроскопические надбавки к базовым окладам, неспособные в принципе изменить конкурентоспособность бюджетной сети на рынке занятости;

– при разработке мотивационных систем преобладает непонимание необходимости разграничить работу, выполняемую за оклад, и деятельность работников, за которую назначаются стимулирующие выплаты;

– головное министерство в распространенных на сайте методических материалах и рекомендованной пилотной модели (Роспотребнадзор) не ставит задачи определять конкретные показатели результатов труда, ожидаемых от руководителей и работников, одновременно с методикой их измерения или расчета, с определением периодичности сбора значений и лиц, ответственных за эту работу. Это значит, что будет создана незавершенная, неработающая система распределения премий за непонятные результаты. Логическим итогом станет консервация на нынешнем уровне (или даже возрастание) роли руководителей в вопросах распределения средств на оплату труда [4].

Между тем, в действительно прогрессивных мотивационных системах работникам предлагаются заранее известные условия премирования, которые мало зависят от текущего настроения руководства, что и формирует желательное служебное поведение персонала в соответствии с целями и задачами организации.

Эти обстоятельства, по нашему мнению, не позволят достичь целей реформы оплаты труда в бюджетной сфере – повышения ее результативности и эффективности, увязки вознаграждения бюджетников с качеством государственных услуг в стране [18].

НСОТ стала своего рода лакмусовой бумажкой, которая выявила административную неэффективность, в чем-то некомпетентность и даже негативные личные качества педагогов. Пережить подобное способен только очень зрелый коллектив. Человеческий фактор везде играет главную роль, и этот эксперимент – не исключение.

3 ПРОБЛЕМЫ, НЕДОСТАТКИ В ОРГАНИЗАЦИИ ОПЛАТЫ ТРУДА

3.1 Введение дополнительных показателей стимулирования оплаты труда

Таблица 3.1 – Виды, условия, размер и порядок установления выплат стимулирующего характера

Действующая система стимулирования педагогических работников: учителя		Предложение	
Выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач			
Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условие	Критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения	Условие
Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня: Представление результатов на конференциях разного уровня-3 балла	Организация проектной и исследовательской деятельности воспитанников	Участие воспитанников в конференциях разного уровня: Представление результатов на конференциях разного уровня-3 балла; Наличие победителей и призеров-15 баллов.
Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса.	Руководство методическими объединениями педагогов: Обеспечение работы в соответствии с планом-20 балов	Обеспечение методического уровня организации образовательного процесса	Руководство объединениями педагогов (проектными командами, творческими группами, методическими объединениями): Обеспечение работы в соответствии с планом-20 балов
	Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ПМПК: Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации-10 балов		Участие в работе аттестационной комиссии, экспертной комиссии, ПМПК, наставническая работа: Постоянное участие в комиссиях, подготовка отчетной документации-10 балов

Продолжение таблицы 3.1

Действующая система стимулирования педагогических работников: учителя		Предложение	
Ведение профессиональной документации (тематическое планирование)	Полнота и соответствие нормативным документам 100%- 10 балов	Ведение профессиональной документации (планирование, рабочие программы)	Полнота и соответствие нормативным документам 100%- 10 балов
		Методическое обеспечение дополнительной образовательной программы (по каждой программе)	Разработка планов-конспектов занятий в соответствии с программой: наличие в соответствии с программой-10баллов, Изготовление инструктивно-методических материалов,дидактических материалов,учебно-наглядных пособий: наличие материалов, пособий-30баллов
		Полнота реализации дополнительной образовательной программы	Выполнение учебного плана дополнительной образовательной программы
Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы			
Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня: % учавствующих от общего числа обучающихся-20 баллов	Стабильность и рост качества обучения, положительная динамика по индивидуальному прогрессу обучающихся	Участие школьников в мероприятиях различного уровня: % учавствующих от общего числа обучающихся, 25 баллов
	Качество успеваемости (по результатам ИКР, контрольных срезов, ГИА-9,ЕГЭ): Кадетские корпуса - не ниже 30%; Женские гимназии – не ниже 50%-30 баллов		Качество успеваемости (по результатам ИКР, контрольных срезов, ГИА-9,ЕГЭ): Кадетские корпуса - не ниже 50%; Женские гимназии – не ниже 50% - 30 баллов

Продолжение таблицы 3.1

Действующая система стимулирования педагогических работников: учителя		Предложение	
	Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня: Количество участников конкурса – не менее 70%(от числа обучающихся)-20 баллов		Участие обучающихся в конкурсах, олимпиадах различного уровня: Количество участников конкурса – не менее 70%(от числа обучающихся); Наличие призеров и победителей – 30 баллов
			Количество участников олимпиад-не менее 50%(от числа обучающихся) Наличие призеров и победителей 30 баллов
Участие в разроботке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в разроботке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью: Участие в конкурсе проектов и программ-20баллов; Презентация результатов работы 20баллов	Участие в разроботке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью	Участие в разроботке и реализации проектов, программ, связанных с образовательной деятельностью: Призовое место в конкурсе пректов и програм-20баллов; Презентация результатов работы в форме статьи, выступления на форумах педагогов-30баллов
Учет численности учеников в классе	Отсутствие снижения показателя численности обучающихся в классе - 1балл за 1 обучающегося	Учет численности учеников в классе	Превышение численности обучающихся в классе над нормативной численностью обучающихся в классе-5баллов за1 обучающегося
Высокий уровень мастерства при организации образовательного процесса	Встраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания-20баллов	Высокий уровень мастерства при организации образовательного процесса	Встраивание образовательного процесса в соответствии с программой надпредметного содержания: наличие программ 25баллов
		Непрерывное профессиональное образование	Участие в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня: сертификат участника-15баллов,

Окончание таблицы 3.1

Действующая система стимулирования педагогических работников: учителя		Предложение	
			Победа в профессиональном конкурсе: краевого уровня, межрегионального уровня, российского уровня:- диплом победителя-20 баллов за каждый
			Участие в курсах повышения квалификации, соответствующих содержанию реализуемой программы: сертификат, свидетельство-20баллов за каждый
		Интеграция в образовательный процесс учащихся с ОВЗ, детей-срот, детей, состоящих на учете в ОВД	Наличие в группе обучающихся с ОВЗ, детей сирот, детей, состоящих на учете в ОВД- 1балл за каждого
		Осуществление дополнительных видов работ	Участие в проведении краевых массовых мероприятий: Выполнение плана подготовки краевого массового мероприятия-5баллов за каждое
Выплаты за качество выполняемых работ			
Высокий уровень мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми: использование интерактивной доски 20балло	Высокий уровень мастерства при организации образовательного процесса	Освоение информационных технологий и применение их в практике работы с детьми:использование интерактивной доски,компьютерных программ по созданию сайтов презентаций и публикаций-30баллов

Основные общепризнанные требования к системе стимулирования педагогов: конкурентоспособность, комплексность, дифференцированность, гибкость и оперативность, простота, доступность, ощутимость, ценность вознаграждения, минимизация разрыва между результатом труда и оплатой [19].

Вместе с тем, в системе стимулирования не в полной мере учтено поощрение идейного мотива. Система стимулирования не учитывает коллективный успех и инициативность учителей.

3.2 Заключение «эффективного контракта»

Одна из животрепещущих тем современного образования – переход на эффективный контракт с работниками образовательных организаций. Подобный контракт подразумевает такие параметры оплаты, которые исключают необходимость подработки или стремление сменить работу. Предполагается, что с введением этого контракта представление о труде преподавателя как о низкооплачиваемом и непрестижном останутся позади.

Государственная программа РФ «Развитие образования» на 2013–2020 годы предусматривает выход на эффективный контракт с педагогами всех уровней образования, предполагающий не только высокий уровень оплаты их труда, но и повышение качества образовательных услуг. Внедрение «эффективного контракта» не является разовым мероприятием, но становится постоянным направлением работы как органов управления образованием всех уровней, так и самих образовательных организаций [19].

Введение эффективного контракта осуществляется в рамках реализации поставленной Президентом Российской Федерации задачи по обеспечению стимулирования работников бюджетной сферы к повышению качества оказываемых государственных услуг за счет установления зависимости условий оплаты из труда с результатами труда, достижением установленных количественных и качественных показателей эффективности их деятельности. Вместе с тем, в приказе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»

рекомендуются использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера: введение эффективного контракта осуществляется в рамках реализации поставленной Президентом Российской Федерации задачи по обеспечению стимулирования работников бюджетной сферы к повышению качества оказываемых государственных услуг за счет установления зависимости условий оплаты из труда с результатами труда, достижением установленных количественных и качественных показателей эффективности их деятельности. Вместе с тем, в приказе Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» рекомендуются использовать следующие выплаты стимулирующего и компенсационного характера [3]:

Вывод по разделу три

Система оплаты труда работников муниципальных учреждений установлена в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 г. № 583. Эта система и системы оплаты труда, введенные с учетом норм, установленных этим постановлением, органами местного самоуправления соответственно в муниципальных учреждениях образования, позволили реализовать более гибкие подходы к регулированию оплаты труда в зависимости от квалификации работников и сложности труда, существенно расширить самостоятельность учреждений в решении вопросов оплаты труда работников с одновременным повышением ответственности руководителей учреждения, повысить роль стимулирующих выплат, которые в настоящее время составляют в федеральных государственных учреждениях до половины от заработной платы в целом, в государственных учреждениях субъектов Российской Федерации и муниципальных учреждениях – до 30 процентов. Введение новых систем оплаты

труда позитивно повлияло на динамику заработной платы работников муниципальных учреждений [18].

Однако практика применения новых условий оплаты труда показала, что в полной мере решить задачу стимулирования работников с учетом результатов их труда удалось не для всех учреждений.

Во многих случаях показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. В системах оплаты труда работников учреждений во многих случаях сохранились ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и другие без указания конкретных измеримых параметров).

Анализ внедрения новых систем оплаты труда свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования системы оплаты труда с целью:

– сокращения разрыва между средним уровнем оплаты труда работников учреждений и средним уровнем заработной платы по субъекту Российской Федерации;

– устранения необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников учреждений;

– совершенствования системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников, установления указанных критериев и показателей в учреждениях, где они в настоящее время отсутствуют;

– отмены стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников;

– определения оптимального соотношения гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок.

Хотелось бы чтобы совершенствование системы стимулирующих выплат осуществлялось исходя из необходимости увязки повышения оплаты труда с

достижением конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг на основе:

– ведения взаимоувязанной системы отраслевых показателей эффективности от федерального уровня до конкретных учреждения и работника;

– установления соответствующих таким показателям стимулирующих выплат, критериев и условий их назначения с отражением в примерных положениях об оплате труда работников учреждений, локальных нормативных актах и трудовых договорах (эффективных контрактах) с руководителями и работниками учреждений;

– отменены не эффективные стимулирующие выплаты;

– использования при оценке достижения конкретных показателей качества и количества оказываемых муниципальных услуг независимой системы оценки качества работы учреждений, включающей определение критериев эффективности их работы, и введения публичных рейтингов их деятельности [21].

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качестваоказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

В отношении каждого работника должны быть уточнены и конкретизированы его трудовая функция, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования.

Практика применения новых условий оплаты труда показала, что в полной мере решить задачу стимулирования работников с учетом результатов их труда удалось не для всех учреждений.

Во многих случаях показатели и критерии эффективности деятельности работников учреждений недостаточно проработаны, а их применение носит формальный характер. В системах оплаты труда работников учреждений во многих случаях сохранились ранее применявшиеся выплаты стимулирующего характера, имеющие низкую эффективность в современных условиях (например, добросовестное выполнение обязанностей, интенсивность труда, качество труда и другие без указания конкретных измеримых параметров).

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Введение НСОТ не привело к отходу от «урокодательства», наоборот произошло увеличение учебной нагрузки, за счет чего их средняя заработная плата была доведена до уровня средней оплаты труда по региону. В связи с этим для повышения эффективности НСОТ необходимо сделать ряд шагов на макро- и микроуровнях. На уровне региона условием эффективности НСОТ является достаточное финансирование. Как уже упоминалось, НСОТ состоит из двух частей – базовой и стимулирующей. Базовая часть зависит от стажа работы, образования и профессиональной категории. Фактически базовая часть построена на принципах тарифной сетки, так как на основе квалификационных показателей определяется оклад учителя. НСОТ начнет работать, когда повышение заработной платы будет происходить не за счет увеличения количества учебных часов, а за счет доведения базовой части заработной платы до средней по экономике региона. После формирования базового фонда оплаты труда должно оставаться достаточно средств на стимулирующие выплаты. На уровне образовательной организации необходимо разработать четкие критерии выплаты стимулирующей надбавки. Определившись с основными целями конкретной образовательной организации, надо выявит показатели деятельности учителя, соответствующие этим целям, и размер стимулирующих надбавок. Это вернет НСОТ заложенный в нее смысл – стимулировать результаты работы учителя и позволит уйти от субъективизма при распределении стимулирующей части заработной платы, улучшит положение молодых учителей и повысит их численность [21].

Система стимулирования труда как бы вырастает из административно-правовых методов управления, но ни в коем случае их не заменяет. Стимулирование труда эффективно только в том случае, когда органы управления умеют добиваться и поддерживать тот уровень работы, за который платят. Цель стимулирования – не вообще побудить человека работать, а побудить его делать лучше (больше) то, что обусловлено трудовыми отношениями [36].

Стимулирование принципиально отличается от мотивирования. Суть этого отличия состоит в том, что стимулирование – это одно из средств, с помощью которого может осуществляться мотивирование. При этом, чем выше уровень развития отношений в организации, тем реже в качестве средств управления людьми применяется стимулирование. Это связано с тем, что воспитание и обучение, как один из методов мотивирования людей, приводят к тому, что члены организации сами проявляют заинтересованное участие в делах организации, осуществляя необходимые действия, не дожидаясь, или же вообще не получая соответствующего стимулирующего воздействия [37].

Стимулирование труда, по мнению А. Я. Анцупова и В. В. Ковалева – это прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Вместе с тем оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и работника одновременно. Таким образом, сущность стимулирования наемных работников заключается в следующем:

– это стимулирование высоких трудовых показателей наемного работника;

– это формирование определенной линии трудового поведения работника, направленной на процветание организации;

– это побуждение работника к наиболее полному использованию своего физического и умственного потенциала в процессе осуществления возложенных на него обязанностей.

В системе образования края остаются актуальными задачи связанные в том числе с внедрением эффективного контракта с учетом выполнения педагогами трудовых действий, оформленных в профессиональном стандарте. Который способствует повышению профессиональной подготовки учителя и необходимости постоянного профессионального роста. Профессиональный стандарт учителя повышает ответственность педагога за результаты своего труды, а соответственно повышает качество образования.

При сравнительном анализе двух образовательных систем: США и России, несмотря на существенные различия в масштабах государственного финансирования общего образования учащиеся демонстрируют приблизительно одинаковый уровень знаний и этот уровень далеко не идеальный. Проведение исследования показывают, что заработная плата учителей влияет на качество школьного образования, причем влияние оказывает не стартовый и не максимальный оклад, а заработная плата педагогов, имеющих стаж преподавания свыше 15 лет. Однако данный показатель демонстрирует лишь слабую связь с результатами учащихся на международных тестированиях.

При переходе на новые системы оплаты труда в бюджетной сфере России очевидны следующие системные проблемы:

– новые базовые оклады бюджетной сети устанавливаются кратно ниже рыночной стоимости труда;

– имеет место распыление бюджетных средств на микроскопические надбавки к базовым окладам, неспособные в принципе изменить конкурентоспособность бюджетной сети на рынке занятости;

– при разработке мотивационных систем преобладает непонимание необходимости разграничить работу, выполняемую за оклад, и деятельность работников, за которую назначаются стимулирующие выплаты;

– головное министерство в распространенных на сайте методических материалах и рекомендованной пилотной модели (Роспотребнадзор) не ставит задачи определять конкретные показатели результатов труда, ожидаемых от руководителей и работников, одновременно с методикой их измерения или расчета, с определением периодичности сбора значений и лиц, ответственных за эту работу. Это значит, что будет создана незавершенная, неработающая система распределения премий за непонятные результаты. Логическим итогом станет консервация на нынешнем уровне (или даже возрастание) роли руководителей в вопросах распределения средств на оплату труда.

Между тем, в действительно прогрессивных мотивационных системах работникам предлагаются заранее известные условия премирования, которые мало зависят от текущего настроения руководства, что и формирует желательное служебное поведение персонала в соответствии с целями и задачами организации.

Эти обстоятельства, по нашему мнению, не позволят достичь целей реформы оплаты труда в бюджетной сфере – повышения ее результативности и эффективности, увязки вознаграждения бюджетников с качеством государственных услуг в стране.

НСОТ стала своего рода лакмусовой бумажкой, которая выявила административную неэффективность, в чем-то некомпетентность и даже негативные личные качества педагогов. Пережить подобное способен только очень зрелый коллектив. Человеческий фактор везде играет главную роль, и этот эксперимент – не исключение.

Анализ внедрения новых систем оплаты труда свидетельствует о необходимости дальнейшего совершенствования системы оплаты труда с целью:

– сокращения разрыва между средним уровнем оплаты труда работников учреждений и средним уровнем заработной платы по субъекту Российской Федерации;

– устранения необоснованной дифференциации в уровне оплаты труда руководителей и работников учреждений;

– совершенствования системы критериев и показателей эффективности деятельности учреждений и работников, установления указанных критериев и показателей в учреждениях, где они в настоящее время отсутствуют;

– отмены стимулирующих выплат, устанавливаемых без учета показателей эффективности деятельности учреждений и работников;

– определения оптимального соотношения гарантированной части заработной платы и стимулирующих надбавок.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Абрамова, М.А. Экономическая теория / М.А. Абрамова, Л.С. Александрова. – М.: Юриспруденция, 2001. – 127 с.

2. Агапова, Т.А. Макроэкономика / Т.А. Агапова, С.Ф. Серегина. – М.: Дело и сервис, 2012. – 416 с.

3. Алексейчук, Н.Е. Экономическая теория / Н.Е. Алексейчук, В.Н. Ковнир. – М.: Юрайт, 2013. – 182 с.

4. Анисимов, А.А. Макроэкономика / А.А. Анисимов, Н.В. Артемьев, О.Б. Тихонова. – М.: Юнити-Дана, 2013. – 600 с.

5. Арсеньев, Ю.Н. Управление персоналом. Модели управления: Учебное пособие / Ю.Н. Арсеньев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 286 с.

6. Артамонов, В.С. Экономическая теория / В.С. Артамонов, А.И. Попов, С.А. Иванов. – СПб.: Питер, 2013. – 528 с.

7. Арутюнова, Г.И. Экономическая теория для студентов технических вузов. Учебник / Г.И. Арутюнова. – М.: Международные отношения, 2013. – 368 с.

8. Ачаповская, М.З. Экономическая теория / М.З. Ачаповская. – Минск: ФУАинформ, 2013. – 431 с.

9. Аширов, Ф.Х. Основы экономической теории и практики / Ф.Х. Аширов. – М.: РУДН, 2015. – 407 с.

10. Базелер, У. Основы экономической теории: принципы, проблемы, политика. Германский опыт и российский путь / У. Базелер, З. Сабов, Й. Хайнрих, В. Кох. – СПб.: Питер, 2014. – 800 с.

11. Базиков, А.А. Экономическая теория. Курс лекций / А.А. Базиков. – М.: ИНФРА-М, 2013. – 288 с.

12. Базылев, Н.И. Экономическая теория / Н.И. Базылев – М.: ИНФРА-М, 2014. – 662 с.

13. Балдоржиев, Д.Д. Экономическая теория: Учебное пособие / Д.Д. Балдоржиев. – Смоленск, 2012. – 396 с.

14. Баликоев, В.З. Общая экономическая теория: учебник / В.З. Баликоев. – 5-е изд., испр. и доп. – М.: Омега, 2012. – 685 с.

15. Беляцкий, Н.П. Управление персоналом: учебное пособие / Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Ройш. – 3-е изд., испр. и доп. – Минск: Экоперспектива, 2015. – 352 с.

16. Борисов, Е.Ф. Основы экономики: Учебное пособие / Е.Ф. Борисов. – М.: Юрайт–Издат, 2012. – 316 с.

17. Грин Дж. Коучинг принятия решений / Дж. Грин, Э.М. Грант. – СПб.: Питер, 2015. – 144 с.

18. Демин, Ю.М. Управление кадрами в кризисных ситуациях / Ю.М. Демин. – СПб.: Питер, 2014. – 224 с.

19. Джордж, Т. Система вознаграждений и методы стимулирования персонала / Т. Джордж, Милкович, М.Н. Джери. – СПб.: Питер, 2013. – 14 с.

20. Кедров Д. Знакомимся с распорядительными документами / Д. Кедров // Кадровик. Управление персоналом. – 2013. – № 11. – С. 53.

21. Кибанов, А.Я. Основы управления персоналом: Учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 304 с.

22. Крилуцкая, Г.А. Проблемы регулирования заработной платы в зарубежных странах / Г.А. Крилуцкая. – СПб.: Питер, 2013. – 14 с.

23. Куликов, Л.М. Экономическая теория: Учебник / Л.М. Куликов. – М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2014. – 432 с.

24. Приказ минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 822 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях»

25. Приказ Минобрнауки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

26. Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»

27. Постановление Правительства РФ от 30.12.2005 № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя»

28. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»

29. Положение об оплате труда работников МБУ «ЦБУО Канского района» – 26 с.

30. Приказ министерства образования и науки Красноярского края от 18.01.2011 №6-04/1 – 367с.

31. Савкова, Е. Манипулирование в менеджменте / Е. Савкова // Кадровик. Управление персоналом. – 2015. – № 11. – С. 81.

32. Самоукина, Н.В. Управление персоналом: российский опыт / Н.В. Самоукина. – СПб.: Питер, 2013. – 236 с.

33. Современная экономика: Учебное пособие / под ред. О. Ю. Мамедова. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2012. – 456 с.

34. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 N 197-ФЗ

35. Шапиро, С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. – М.: ГроссМедиа, 2014. – 224 с.

36. Экономика: Учебник / под ред. Р. П. Колосовой. – М.: Норма, 2012. – 345 с.

37. Экономика: Учебное пособие / под ред. А.С. Булатова. – М.: Юристъ, 2012. – 896 с.

38. Экономическая теория: Учеб. пособие / под ред. Н.И. Базылева. – М.: ИНФРА–М, 2012. – 662 с.

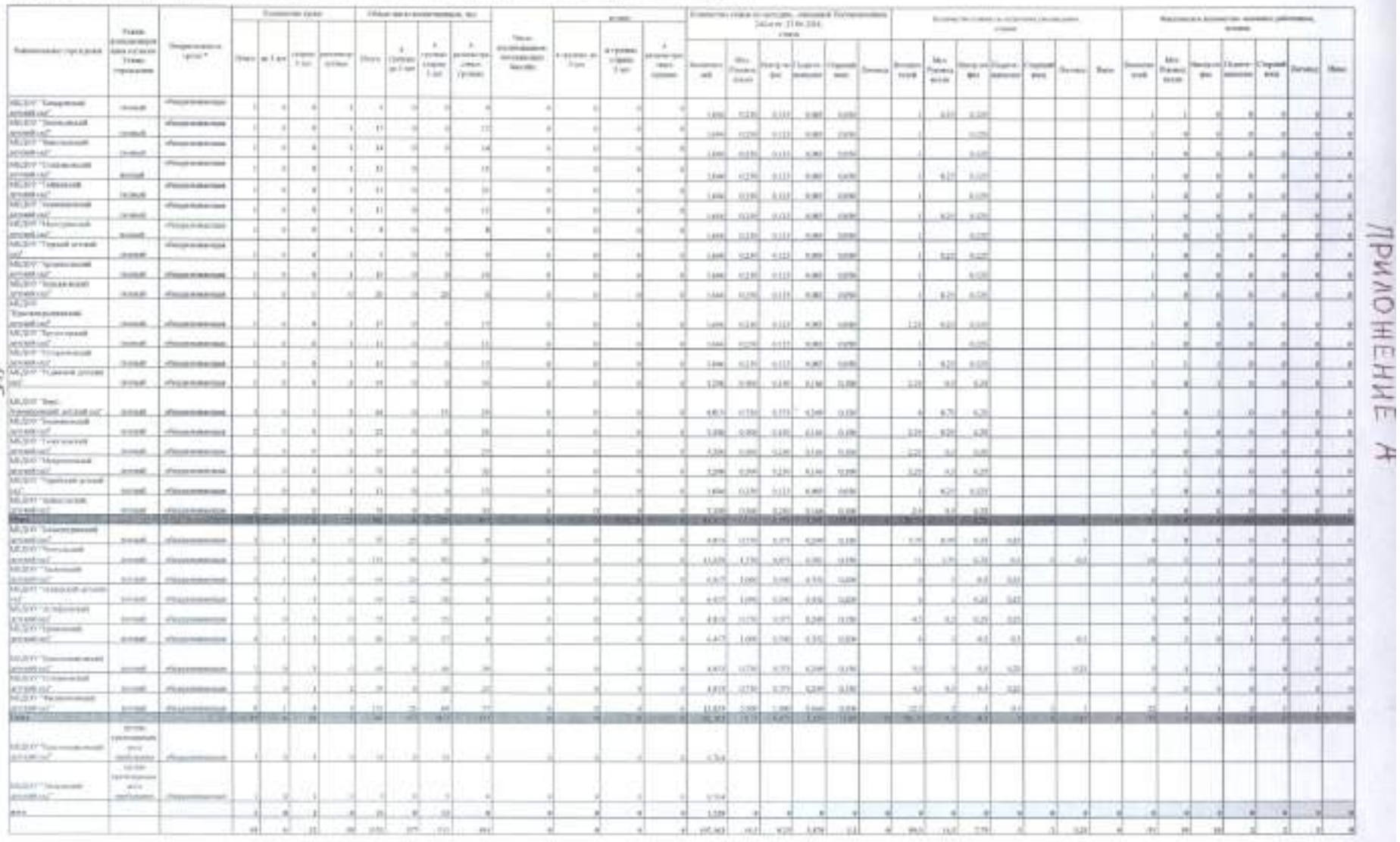
39. Экономическая теория: Учебник / под общей ред. Г.П. Журавлевой, Л.С. Тарасевича. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 714 с.

40. Экономическая теория: Учебник / под ред. Н.И. Базылева, С.П. Гурко. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 512 с.

41. Экономическая теория: Учебник / под ред. О.С. Белокрыловой. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2014. – 448 с.

42. Экономическая теория: Учебник/ под ред. В.Д. Камаева, Е.И. Лобачевой. – М.: Юрайт-Издат, 2012. – 557с.

ПРИЛОЖЕНИЕ А



55

Сведения о среднегодовой численности обучающихся (классов, классов-комплектов) общеобразовательных организаций, расположенных Канском районе,
по состоянию на 01.06.2015

Таблица Б.1 – Сведения о среднегодовой численности обучающихся (классов, классов-комплектов общеобразовательных организаций, расположенных в Канском районе, по состоянию на 01.06.2015

№№ п/п	2Тип общеобразовательной организации	Количество учреждений	Всего	Количество обучающихся в классах, чел											Количество классов/ классов-комплектов соответствующего уровня общего образования		
				1 класс	2 класс	3 класс	4 класс	5 класс	6 класс	7 класс	8 класс	9 класс	10 класс	11 класс	начального	основного	среднего
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	08
1	Школы (городские), в том числе:																
	начальные с количеством обучающихся более 100 чел., в том числе:							x	x	x	x	x	x	x		x	x
	численность обучающихся**	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	глухие (неслышащие) дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	слабослышащие и позднооглохшие дети	X87						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	слепые (незрячие) дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	слабовидящие дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x

Приложение 6

96

№№ п/п	2Тип общеобразовательной организации	Количество учреждений	Всего	Количество обучающихся в классах, чел											Количество классов/ классов-комплектов соответствующего уровня общего образования		
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети со сложным дефектом	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	основные с количеством обучающихся более 225 чел., в том числе:												x	x			x
	численность обучающихся**	x											x	x			x
	обучающиеся по программам с углубленным изучением отдельных предметов****	x											x	x			x
	обучающиеся в физико-математических классах, созданных в соответствии с соглашениями от 12 мая 2011 года о сотрудничестве в области образования*****	x		x	x	x	x						x	x			x
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x											x	x			x
	глухие (неслышащие) дети	x											x	x			x
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x											x	x			x
	слепые (незрячие) дети	x											x	x			x
	слабовидящие дети	x											x	x			x
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x											x	x			x
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x											x	x			x
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x											x	x			x

Продолжение приложения

№ № п/п	2Тип общеобразовательной организации	Количество учреждений	Всего	Количество обучающихся в классах, чел												Количество классов/ классов-комплектов соответствующего уровня общего образования		
	дети со сложным дефектом	x											x	x				x
	средние с количеством обучающихся более 275 чел., в том числе:																	
	численность обучающихся**	x																
	обучающиеся по программам с углубленным изучением отдельных предметов****	x																
	обучающиеся в физико-математических классах, созданных в соответствии с соглашениями от 12 мая 2011 года о сотрудничестве в области образования*****			x	x	x	x								x			
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x																
	глухие (неслышащие) дети	x																
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x																
	слепые (незрячие) дети	x																
	слабовидящие дети	x																
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x	
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x																
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x	
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x											x	x				x
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x											x	x				x
	дети со сложным дефектом	x											x	x				x
2	Школы (сельские), в том числе:	2	724	78	77	83	60	80	82	60	72	57	34	41	18/16	23/21	4/4	

Продолжение приложения 6

86

№№ п/п	2Тип общеобразовательной организации	Количество учреждений	Всего	Количество обучающихся в классах, чел											Количество классов/ классов-комплектов соответствующего уровня общего образования		
	начальные с количеством обучающихся более 100 чел., в том числе:							x	x	x	x	x	x	x		x	x
	численность обучающихся**	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	глухие (неслышащие) дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	слепые (незрячие) дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	слабовидящие дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети со сложным дефектом	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	основные с количеством обучающихся более 225 чел. в том числе:												x	x			x
	численность обучающихся**	x											x	x			x
	обучающиеся по программам с углубленным изучением отдельных предметов****	x											x	x			x
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x											x	x			x
	глухие (неслышащие) дети	x											x	x			x
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x											x	x			x
	слепые (незрячие) дети	x											x	x			x

Продолжение приложения 5

№№ п/п	2Тип общеобразовательной организации	Количество учреждений	Всего	Количество обучающихся в классах, чел												Количество классов/ классов-комплектов соответствующего уровня общего образования		
	слабовидящие дети	x											x	x				x
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x		x		x
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x											x	x				x
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x		x		x
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x											x	x				x
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x											x	x				x
	дети со сложным дефектом	x											x	x				x
	средние с количеством обучающихся более 275 чел., в том числе:	2	724	78	77	83	60	80	82	60	72	57	34	41	18/16	23/21		4/4
	численность обучающихся**	x	710	78	73	81	58	80	80	60	70	55	34	41	15/15	20/20		4/4
	обучающиеся по программам с углубленным изучением отдельных предметов****	x																
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x	14	-	4	2	2	-	2	-	2	2	-	-	3/1	3/1		
	глухие (неслышащие) дети	x																
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x																
	слепые (незрячие) дети	x																
	слабовидящие дети	x																
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x		x		x
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x																
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x		x		x
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x	1		4	2	2		2		2	2	x	x				x

Продолжение приложения Б

№ № п/п	2Тип общеобразовательной организации	Количество учреждений	4 Всего	Количество обучающихся в классах, чел											Количество классов/ классов-комплектов соответствующего уровня общего образования		
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x											x	x			x
	дети со сложным дефектом	x											x	x			x
3	Малокомплектные школы (городские), в том числе:																
	начальные с количеством обучающихся менее 100 чел., в том числе:							x	x	x	x	x	x	x		x	x
	численность обучающихся**	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	глухие (неслышащие) дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	слепые (незрячие) дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	слабовидящие дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети со сложным дефектом	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	основные с количеством обучающихся менее 225 чел., в том числе:												x	x			x
	численность обучающихся**	x											x	x			x
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x											x	x			x
	глухие (неслышащие) дети	x											x	x			x

Продолжение приложения Б

№№ п/п	2Тип общеобразовательной организации	Количество учреждений	Всего	Количество обучающихся в классах, чел												Количество классов/ классов-комплектов соответствующего уровня общего образования		
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x											x	x				x
	слепые (незрячие) дети	x											x	x				x
	слабовидящие дети	x											x	x				x
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x			x	x
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x											x	x				x
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x			x	x
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x											x	x				x
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x											x	x				x
	дети со сложным дефектом	x											x	x				x
	средние с количеством обучающихся менее 275 чел., в том числе:	12																
	численность обучающихся**	x																
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x																
	глухие (неслышащие) дети	x																
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x																
	слепые (незрячие) дети	x																
	слабовидящие дети	x																
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x			x	x
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x																
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x			x	x
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x											x	x				x
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x											x	x				x
	дети со сложным дефектом	x											x	x				x
4	Малокомплектные школы (сельские), в том числе:	24	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7	7	11	11	24	

Продолжение приложения 6

№№ п/п	2Тип общеобразовательной организации	Количество учреждений	Всего	Количество обучающихся в классах, чел											Количество классов/ классов-комплектов соответствующего уровня общего образования		
			122	27	22	28	12	01	04	53	18	03	9	5	1/82	7/101	/24
	начальные с количеством обучающихся менее 100 чел., в том числе:	7	60	16	17	13	14	x	x	x	x	x	x	x	24/13	x	x
	численность обучающихся**	x	60	16	17	13	14	x	x	x	x	x	x	x	24/13	x	x
	из них в классах с наполняемостью 20 и более человек	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	глухие (неслышащие) дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	слепые (незрячие) дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	слабовидящие дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети со сложным дефектом	x											x	x			x
	основные с количеством обучающихся менее 225 чел., в том числе:	5	227	20	19	28	30	20	20	38	33	19	x	x	21/12	29/27	x
	численность обучающихся**	x	21	20	19	25	25	18	18	37	29	19	x	x	19/12	25/25	x

Продолжение приложения 5

Продолжение приложения 6

№№ п/п	2Тип общеобразовательной организации	Количество учреждений	Всего	Количество обучающихся в классах, чел											Количество классов/ классов-комплектов соответствующего уровня общего образования		
			0														
	из них в классах с наполняемостью 20 и более человек	x											x	x			x
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x	17	-	-	3	5	2	2	1	4	-	x	x	2/1	4/2	x
	глухие (неслышащие) дети	x											x	x			x
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x											x	x			x
	слепые (незрячие) дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	слабовидящие дети	x											x	x			x
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x											x	x			x
	дети с задержкой психического развития	x											x	x			x
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x	17			3	5	2	2	1	4		x	x	2/1	4/2	x
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости																
	дети со сложным дефектом	x															
	средние с количеством обучающихся менее 275 чел., в том числе:	12	1835	191	186	187	168	181	184	215	185	184	79	75	66/57	88/74	24/24
	численность обучающихся**	x	1745	190	178	170	155	168	172	205	176	177	79	75	52/52	64/64	24/24
	из них в классах с наполняемостью 20 и более человек	x	40	47	68			46	62	11	44	20			6/6	11/11	

№№ п/п	2Тип общеобразовательной организации	Количество учреждений	Количество обучающихся в классах, чел												Количество классов/ классов-комплектов соответствующего уровня общего образования		
			Всего							6							
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x	90	1	8	17	13	13	12	10	9	7			14/5	17/7	
	глухие (неслышащие) дети	x															
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x															
	слепые (незрячие) дети	x															
	слабовидящие дети	x															
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x															
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x	90	1	8	17	13	13	12	10	9	7	x	x	14/5	17/7	x
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x											x	x			x
	дети со сложным дефектом	x											x	x			x
5	Очное, очно-заочное обучение детей в вечерних (сменных) общеобразовательных школах, центрах образования, классах (город)	x															
6	Очное, очно-заочное обучение детей в вечерних (сменных) общеобразовательных школах, центрах образования, классах (село)	x															
7	Заочное обучение детей в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы (город)	x															
8	Заочное обучение детей в образовательных организациях, реализующих основные общеобразовательные программы (село)	x															

Продолжение приложения 6

№№ п/п	2Тип общеобразовательной организации	Количество учреждений	Всего	Количество обучающихся в классах, чел												Количество классов/ классов-комплектов соответствующего уровня общего образования		
9	Учебно-консультационный пункт (город)	x																
10	Учебно-консультационный пункт (село)	x																
11	Школы-интернаты (город)																	
	средние с количеством обучающихся более 275 чел., в том числе:																	
	численность обучающихся**	x																
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x																
	глухие (неслышащие) дети	x																
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x																
	слепые (незрячие) дети	x																
	слабовидящие дети	x																
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x	
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x																
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x	
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x											x	x			x	
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x											x	x			x	
	дети со сложным дефектом	x											x	x			x	
12	Школы-интернаты (село)																	
	средние с количеством обучающихся более 275 чел., в том числе:																	
	численность обучающихся**	x																

Продолжение приложения

№№ п/п	2Тип общеобразовательной организации	Количество учреждений	Всего	Количество обучающихся в классах, чел												Количество классов/ классов-комплектов соответствующего уровня общего образования		
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x																
	глухие (неслышащие) дети	x																
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x																
	слепые (незрячие) дети	x																
	слабовидящие дети	x																
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x	
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x																
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x	
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x											x	x			x	
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x											x	x			x	
	дети со сложным дефектом	x											x	x			x	
13	Малокомплектные школы-интернаты (город)												x	x				
	основные с количеством обучающихся менее 225 чел., в том числе:												x	x			x	
	численность обучающихся**	x											x	x			x	
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x											x	x			x	
	глухие (неслышащие) дети	x											x	x			x	
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x											x	x			x	
	слепые (незрячие) дети	x											x	x			x	
	слабовидящие дети	x											x	x			x	
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x	
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x											x	x			x	

Продолжение приложения 6

104

№№ п/п	2Тип общеобразовательной организации	Количество учреждений	Всего	Количество обучающихся в классах, чел											Количество классов/ классов-комплектов соответствующего уровня общего образования		
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x											x	x			x
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x											x	x			x
	дети со сложным дефектом	x											x	x			x
14	Малокомплектные школы-интернаты (село)																
	начальные с количеством обучающихся менее 100 чел., в том числе:							x	x	x	x	x	x	x		x	x
	численность обучающихся**	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	из них в классах с наполняемостью 15 и более человек	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	глухие (неслышащие) дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	слепые (незрячие) дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	слабовидящие дети	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети со сложным дефектом	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	средние с количеством обучающихся менее 275 чел., в том числе:																
	численность обучающихся**	x															

Продолжение приложения 6

№ № п/п	2Тип общеобразовательной организации	Количество учреждений	Всего	Количество обучающихся в классах, чел											Количество классов/ классов-комплектов соответствующего уровня общего образования		
	из них в классах с наполняемостью 15 и более человек	x															
	дети с ограниченными возможностями здоровья (в отдельных классах для детей с ОВЗ), в том числе:	x															
	глухие (неслышащие) дети	x															
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x															
	слепые (незрячие) дети	x															
	слабовидящие дети	x															
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x															
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x		x	x
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x											x	x			x
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x											x	x			x
	дети со сложным дефектом	x											x	x			x
15	Численность детей, обучающихся индивидуально на дому (город)	x													x	x	x
16	Численность детей, обучающихся индивидуально на дому (село)	x	12	2	2	1	1	2	2	2					x	x	x
17	Численность детей, находящихся на длительном лечении в больницах (город)	x													x	x	x
18	Численность детей, находящихся на длительном лечении в больницах (село)	x													x	x	x
19	Численность детей, обучающихся при следственных изоляторах уголовно-исполнительной системы (город)	x													x	x	x
20	Численность детей, обучающихся при следственных изоляторах уголовно-исполнительной системы (село)	x													x	x	x

Продолжение приложения 6

№№ п/п	2Тип общеобразовательной организации	Количество учреждений	Всего	Количество обучающихся в классах, чел											Количество классов/ классов-комплектов соответствующего уровня общего образования		
21	Численность детей, обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам (город)	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
22	Численность детей, обучающихся по дополнительным общеобразовательным программам (село)	x	318	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
23	Численность детей, посещающих физкультурно-спортивные клубы (город)	x		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
24	Численность детей, посещающих физкультурно-спортивные клубы (село)	x	707	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
25	Численность детей с ограниченными возможностями здоровья, получающих инклюзивное образование (город), в том числе:	x													x	x	x
	глухие (неслышащие) дети	x													x	x	x
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x													x	x	x
	слепые (незрячие) дети	x													x	x	x
	слабовидящие дети	x													x	x	x
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x													x	x	x
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x											x	x	x	x	x
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x											x	x	x	x	x
	дети-аутисты, не имеющие грубых нарушений интеллекта	x													x	x	x
	дети со сложным дефектом	x											x	x	x	x	x
	дети с иными ограниченными возможностями здоровья, требующие создания специальных условий***	x													x	x	x

Продолжение приложения 5

№ № п/п	2Тип общеобразовательной организации	Количество учреждений	Всего	Количество обучающихся в классах, чел												Количество классов/ классов-комплектов соответствующего уровня общего образования		
26	Численность детей с ограниченными возможностями здоровья, получающих инклюзивное образование (село), в том числе:	x	91	4	11	8	11	16	8	13	11	9	-	-	x	x	x	x
	глухие (неслышащие) дети	x													x	x	x	
	слабослышащие и позднооглохшие дети	x													x	x	x	
	слепые (незрячие) дети	x													x	x	x	
	слабовидящие дети	x													x	x	x	
	дети с тяжелыми нарушениями речи	x						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	дети с нарушением опорно-двигательного аппарата	x													x	x	x	
	дети с задержкой психического развития	x						x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
	дети с легкой степенью умственной отсталости	x	91	4	11	8	11	16	8	13	11	9	x	x	x	x	x	
	дети с умеренной (тяжелой) степенью умственной отсталости	x											x	x	x	x	x	
	дети-аутисты, не имеющие грубых нарушений интеллекта	x													x	x	x	
	дети со сложным дефектом	x											x	x	x	x	x	
	дети с иными ограниченными возможностями здоровья, требующие создания специальных условий***	x													x	x	x	

* Филиалы показываются как самостоятельные организации.
** Заполняется с учетом строк 25, 26, но за исключением:
обучающихся по программам с углубленным изучением отдельных предметов;
обучающихся в специализированных структурных подразделениях;
обучающихся в отдельных классах для детей с ограниченными возможностями здоровья;
строк 15, 16.
*** Иные дети-инвалиды: дети с пороком сердца, эпилепсией, сахарным диабетом, генетическими заболеваниями фенилкетонурия, онкологическими заболеваниями и пр.
**** Обучающиеся по программам с углубленным изучением отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы (профильное обучение).
***** Только г. Красноярск.

Окончание приложения 6

ПРИЛОЖЕНИЕ В

[illegible]

ПРИЛОЖЕНИЕ Д

Расходы на оплату труда персонала дошкольных учреждений, групп дошкольного образования при школах (по группам персонала)
Клинский район,
(наименование МО)

предусмотренные в консолидированном бюджете муниципального образования за 2014 год за счет собственных средств (по состоянию на 01.01.2015)
(без учета средств на региональные выплаты, персональных выплат, устанавливаемых в целях повышения оплаты труда молодым специалистам, краевых выплат младшим воспитателям и помощникам воспитателей краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, предоставляемых за счет средств субсидий краевого бюджета, а также средств, получаемых от приносящей доход деятельности, и персональных выплат, устанавливаемых с учетом опыта работы при наличии ученой степени, почетного звания, нагрудного знака (значка))

			Штатная численность (по состоянию на 01.01.2015), шт.ед.	Фактически замещено штатных единиц (по состоянию на 01.01.2015), шт.ед.	Среднесписочная численность (по состоянию на 01.01.2015), шт.ед.	Фонд оплаты труда в расчете на полный финансовый год (без учета страховых взносов), тыс.руб.	Страховые взносы, тыс.руб.
		Персонал ДОУ					
			277,75			**21956,10**	**6264,08**
1.00		Руководящие работники	12	11,75	12	2 112,00	602,95
1.1		Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения	10,00	10,00	10,00	1 550,60	1 876,61
1.2		Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)					
1.3		Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения					
1.4		Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения	2	1,60	2,00	306,00	92,41
2.00		Прочие административно-хозяйственные работники	1,00	0,75	1,00	73,50	119,73
2.1		Заведующий хозяйством	7,50	7,50	7,50	576,00	173,95
2.2		Инженер-программист (программист)					
2.3		Секретарь-машинистка					
2.4		Делопроизводитель	2,50	2,50	2,50	160,00	48,30
2.5		Документовед					
2.6		Инспектор по кадрам					
2.7		Инженер по охране труда					
2.8		Водитель (для административных нужд)					
2.9							
2.10							
2.11							
3.00		Работники, осуществляющие финансовую деятельность					
3.1		Главный бухгалтер					
3.2		Бухгалтер					
3.3		Экономист					
3.4		Кассир					
3.5							
3.6							
4.00		Учебно-вспомогательный персонал	8,25	8,25	8,25	5 164,50	1 522,68
4.1		Помощник воспитателя	8,25	8,25	8,25	5 164,50	1 522,68
4.2		Младший воспитатель					
5.00		Иной педагогический персонал					
5.1		Социальный педагог					
5.2		Педагог дополнительного образования					
5.3		Педагог-организатор					
5.4		Методист					
5.5							
6.00		Прочий обслуживающий персонал	17,00	17,25	17,25	1 105,10	325,94
6.1		Кастелянша	5,00	5,00	5,00	284,00	73,73
6.2		Слесарь-сантехник					
6.3		Машинист котельной установки, кочегар (по договору ст.273)	26,50	26,50	26,50	1 262,80	342,16
6.4		Истопник					
6.5		Машинист по стирке и ремонту спецодежды	19,00	19,00	19,00	1 037,40	333,29
6.6		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5,75	5,75	5,75	317,60	88,85
6.7		Сторож (вахтер)	31,00	31,00	31,00	1 674,00	497,55
6.8		Электромонтер по обслуживанию электрооборудования					
6.9		Оператор котельной					
6.10		Экспедитор					

ОКОНЧАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ 2

			Штатная численность (по состоянию на 01.01.2015), шт.ед.	Фактически замещено штатных единиц (по состоянию на 01.01.2015), шт.ед.	Среднесписочная численность (по состоянию на 01.01.2015), шт.ед.	Фонд оплаты труда в расчете на полный финансовый год (без учета страховых взносов), тыс.руб.	Страховые взносы, тыс.руб.
6.11		Кладовщик					
	содержание и обслуживание зданий (сводки 2)	Прочий обслуживающий персонал	17,75	17,75	17,75	507,20	173,21
6.12		Дворник	7,75	7,75	7,75	409,20	123,58
6.13		Садовник					
6.14		Рабочий зеленого хозяйства					
6.15		Уборщик производственных и служебных помещений	0,50	0,50	0,50	25,20	7,61
6.16		Охранник					
6.17		Техник					
6.18		Рабочий по комплексной уборке (по договору ст. 225)	9,00	9,00	9,00	162,80	44,12
6.19							
7.00	организация питания	Работники, обеспечивающие организацию питания детей	53,50	53,50	53,50	3 614,80	1 074,21
7.1		Заведующий производством (шеф-повар)	1,00	1,00	1,00	86,40	26,09
7.2		Заведующий столовой					
7.3		Повар	42,50	42,50	42,50	2 958,00	863,32
7.4		Мойщик посуды					
7.5		Кухонный рабочий	10,00	10,00	10,00	612,00	184,82
7.6		Водитель					
7.7		Грузчик					
7.8		Кладовщик (продуктовый склад)					
7.9		Подсобный рабочий					
7.[illegible]		Диет сестра					
7.[illegible]							
7.12						20 130,70	5 877,80

ПРИЛОЖЕНИЕ Е

Канский район

(наименование МО)

предусмотренные в консолидированном бюджете муниципального образования за 2015 год за счет собственных средств (по состоянию на 01.02.2015)

(без учета средств на региональные выплаты, персональных выплат, устанавливаемых в целях повышения оплаты труда молодым специалистам, краевых выплат младшим воспитателям и помощникам воспитателей краевых государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, предоставляемых за счет средств субсидий краевого бюджета, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, и персональных выплат, устанавливаемых с учетом опыта работы при наличии ученой степени, почетного звания, нагрудного знака (значка))

			Штатная численность (по состоянию на 01.04.2015), шт.ед	Фактически замещено штатных единиц (отчетную дату), шт.ед.	Среднесносочная численность (план на 2015), чел.	Фонд оплаты труда в расчете на полный финансовый год (без учета страховых взносов), тыс.руб	Страховые взносы, тыс.руб
		Персонал ДОУ					
1.00	организация административной деятельности	Руководящие работники	11,50	11,50	32,00	1110,31	2045,04
1.1		Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения	30,00	30,00	30,00	6 792,97	1 949,81
1.2		Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)					
1.3		Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения					
1.4		Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения	1,50	1,50	2,00	317,32	95,83
2.00		Иные административно-хозяйственные работники	10,00	10,00	10,00	[illegible]	227,36
2.1		Заведующий хозяйством	7,50	7,50	7,50	597,31	180,39
2.2		Инженер-программист (программист)					
2.3		Секретарь-машинистка					
2.4		Делопроизводитель	2,50	2,50	2,50	155,55	46,98
2.5		Документовед					
2.6		Инспектор по кадрам					
2.7		Инженер по охране труда					
2.8		Водитель (для административных нужд)					
2.9							
2.10							
2.11							
3.00	организация финансовой деятельности	Работники, осуществляющие финансовую деятельность					
3.1		Главный бухгалтер					
3.2		Бухгалтер					
3.3		Экономист					
3.4		Кассир					
3.5							
3.6							
4.00	организация воспитательной учебно-вспомогательной деятельности	Учебно-вспомогательный персонал	78,25	78,25	78,25	5 355,59	1 580,39
4.1		Помощник воспитателя	78,25	78,25	78,25	5 355,59	1 580,39
4.2		Младший воспитатель					
5.00		Иные педагогический персонал					
5.1		Социальный педагог					
5.2		Педагог дополнительного образования					
5.3		Педагог-организатор					
5.4		Методист					
5.5							
6.00	содержание и обслуживание зданий (список 1)	Прочий обслуживающий персонал	47,25	47,25	47,25	4 672,23	1 340,31
6.1		Кастелянша	5,00	5,00	5,00	273,77	74,68
6.2		Слесарь-сантехник					
6.3		Машинист котельной установки, кочегар (по договору ст 223)	[illegible]	26,50	26,50	1 262,60	342,16
6.4		Истопник					
6.5		Машинист по стирке и ремонту спецодежды	19,00	19,00	19,00	1 075,78	314,89
6.6		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	5,75	5,75	5,75	329,14	92,40
6.7		Сторож (вахтер)	31,00	31,00	31,00	1 735,94	516,25
6.8		Электромонтер по обслуживанию электрооборудования					
6.9		Оператор котельной					
6.10		Экспедитор					
6.11		Кладовщик					
		Прочий обслуживающий персонал	17,25	17,25	17,25	[illegible]	[illegible]

ОКОНЧАНИЕ ПРИЛОЖЕНИЯ Е

			Штатная численность (по состоянию на 01.04.2015), шт.ед	Фактически замещено штатных единиц (отчетную дату), шт.ед	Среднесписочная численность (план на 2015), чел	Фонд оплаты труда в расчете на полный финансовый год (без учета страховых взносов), тыс.руб.	Страховые взносы, тыс.руб.
6.12	содержание и обслуживание зданий (список 2)	Дворник	7,75	7,75	7,75	424,34	128,15
6.13		Садовник					
6.14		Рабочий зеленого хозяйства					
6.15		Уборщик производственных и служебных помещений	0,50	0,50	0,50	26,13	7,89
6.16		Охранник					
6.17		Техник					
6.18		Рабочий по комплексной уборке (по договору ст 225)	[illegible]	9,00	9,00	162,80	44,12
6.19							
7.00	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]	[illegible]
7.1		Заведующий производством (шеф-повар)	1,00	1,00	1,00	89,60	27,06
7.2		Заведующий столовой					
7.3		Повар	42,50	42,50	42,50	3 067,45	896,37
7.4		Мойщик посуды					
7.5		Кухонный рабочий	10,00	10,00	10,00	654,64	191,66
7.6		Водитель					
7.7		Грузчик					
7.8		Кладовщик (продуктовый склад)					
7.9		Подсобный рабочий					
7.10		Диет.сестра					
7.11							
7.[illegible]						20 875,53	6 102,74

ПРИЛОЖЕНИЕ Ж

Расходы на оплату труда персонала образовательных учреждений (по группам персонала)

Каменный район 2014 год

(наименование МО)

предусматриваемые в консолидированном бюджете муниципального образования на 2014 год за счет собственных средств (по состоянию на 01.01.2015)

(Без учета средств на региональные выплаты, персональные выплаты, устанавливаемые в целях повышения оплаты труда молодых специалистов, кровных выплат молодых воспитателей и помощников воспитателей кровных государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующих основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, предоставляемых за счет средств субсидий кровного бюджета, а также средств, получаемых от приносящей доход деятельности, и персональных выплат, устанавливаемых в учетном месяце работы при наличии ученой степени, почетного звания, нагрузки зона (доплат.)

			Штатная численность (по состоянию на 01.01.2015), шт.ед.	Фактически занимаемые штатные единицы (по состоянию на 01.01.2015), шт.ед.	Среднесписочная численность (по состоянию на 01.01.2015), шт.ед.	Фонд оплаты труда в расчете на полный финансовый год (без учета страховых взносов), тыс.руб.	Страховые взносы, тыс.руб.
Персонал общеобразовательных организаций (без учета дошкольных групп)							
[illegible]	[illegible]	[illegible]				[illegible]	[illegible]
1.1		Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения	25	25	25	9 192,69	2 938,22
1.2		Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)	19,5	19,5	19,5	9 352,78	1 636,21
1.3		Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения, филиала					
1.4		Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения, филиала					
[illegible]	[illegible]	[illegible]				[illegible]	[illegible]
2.1		Заведующий хозяйством	11	11	11	869,50	262,18
2.2		Инженер-программист (программист)	1	1	1	115,20	34,70
2.3		Секретарь-машинистка					
2.4		Делопроизводитель					
2.5		Инспектор по кадрам					
2.6		Инженер по охране труда					
2.7		Бухгалтер (для административных зданий)					
2.8		Делопроизводитель					
2.9		лаборатор	12	12	12	936,00	282,67
2.10		Диспетчер ОУ	1	1	1	76,80	23,19
2.11		Инженер-энергетик	1	1	1	76,80	23,05
2.12		Инженер-гидротехник	1	1	1	115,20	34,70
[illegible]	[illegible]	[illegible]				[illegible]	[illegible]
3.1		Главный бухгалтер					
3.2		Бухгалтер					
3.3		Экономист	0,5	0,5	0,5	46,80	14,13
3.4		Кассир					
3.5							
3.6							
[illegible]	[illegible]	[illegible]				[illegible]	[illegible]
4.1		Помощник воспитателя	0,5	0,5	0,5	202,78	31,02
4.2		Младший воспитатель					
		Лаборант	1,25	1,25	1,25	30,00	27,18
[illegible]	[illegible]	[illegible]				[illegible]	[illegible]
5.1		Воспитатель ГПД	12	12	12	2 480,80	751,61
5.2							
5.3							
[illegible]	[illegible]	[illegible]				[illegible]	
6.1		Кастелянша					
6.2		Слесарь-сантехник	4,5	4,5	4,5	418,50	128,87
6.3		Машинист котельной установки, кочегар	13	13	13	1 092,00	329,78
6.4		Молотник					
6.5		Машинист по стирке и ремонту спецодежды					
6.6		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	13,5	13,5	13,5	808,50	244,87
6.7		Сторож (вахтер)	50	50	50	3 360,00	1 016,13
6.8		Электромонтер по обслуживанию электрооборудования	4,5	4,5	4,5	418,50	128,97
6.9		Оператор котельной					
6.10		Экспедитор					
		Кладовщик					
6.11		Сардиробщик	15,75	15,75	15,75	1 190,70	599,59
[illegible]	[illegible]	[illegible]				[illegible]	[illegible]
6.12		Дворник	13	13	13	779,00	235,44
6.13		Садовник					
6.14		Рабочий зеленого хозяйства					
6.15		Уборщик производственных и служебных помещений	36	36	36	5 990,40	1 809,10
6.16		Дворник	2	2	2	36,40	25,11
6.17		Тюрьмен					
6.18		Рабочий по комплексной уборке (доплата от 20%)	5	5	5	89,90	31,58
6.19							
[illegible]	[illegible]	[illegible]				[illegible]	[illegible]
7.1		Заведующий производством (шеф-повар)	15	15	15	779,00	235,44
7.2		Заведующий столовой					
7.3		Повар	26,75	26,75	26,75	1 130,73	335,44
7.4		Мойщик посуды					
7.5		Кухонный рабочий					
7.6		Водитель					
7.7		Плотник					
7.8		Кладовщик (продуктовый склад)					
7.9		Подсобный рабочий	10,5	10,5	10,5	315,00	113,52
7.10		Кассир торгового зала столовой					
7.11		Диет сестра					
7.12							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
8.1		Инструктор по лечебной физкультуре					
8.2		Медицинская сестра					
8.3		Врач					
8.4							

Продолжение приложения №

			Штатная численность (по состоянию на 01.01.2015), шт.ед.	Фактическая занятая штатная единица (по состоянию на 01.01.2015), шт.ед.	Среднесписочная численность (по состоянию на 01.01.2015), шт.ед.	Фонд оплаты труда и расчета на полный финансовый год (без учета страховых взносов), тыс.руб.	Страховые взносы, тыс.руб.
[illegible]	[illegible]	[illegible]				[illegible]	[illegible]
9.1		Водитель	25	25	25	3 018,00	911,71
9.2		Механическая мастер					
9.3							
9.4							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
10.1		Оператор кладовщиков [illegible]					
10.2		Уборщик [illegible]					
10.3							
10.4							
Переходы [illegible]							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
1.3		Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения					
1.4		Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения					
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
2.1		Заведующий хозяйством					
2.2		Инженер-программист (программист)					
2.3		Секретарь-машинистка					
2.4		Делопроизводитель					
2.5		Инспектор по кадрам					
2.6		Инженер по охране труда					
2.7		Водитель (для [illegible])					
2.8		Дворцовая					
2.9							
2.10							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
3.1		Главный бухгалтер					
3.2		Бухгалтер					
3.3		Экономист					
3.4		Кассир					
3.5							
3.6							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
4.1		Помощник воспитателя					
4.2		Младший воспитатель					
		Дежурный по [illegible]					
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
5.1		Социальный педагог					
5.2		Воспитатель [illegible]					
5.3		[illegible]					
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
6.1		Кастелянка					
6.2		Сторож-[illegible]					
6.3		Машинист [illegible]					
6.4		[illegible]					
6.5		Машинист по стирке и ремонту [illegible]					
6.6		Рабочий по [illegible] обслуживанию и ремонту зданий					
6.7		Сторож (вахтер)					
6.8		Электромонтер по обслуживанию [illegible]					
6.9		Оператор [illegible]					
6.10		Экспедитор					
6.11		[illegible]					
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
6.12		Дворник					
6.13		Садовник					
6.14		Рабочий [illegible] хозяйства					
6.15		Уборщик производственных и служебных помещений					
6.16		Отделник					
6.17		Техник					
6.18							
6.19							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
7.1		Заведующий производством (шеф-повар)					
7.2		Заведующий столовой					
7.3		Повар					
7.4		Мойщик [illegible]					
7.5		Кухонный рабочий					
7.6		Водитель					
7.7		Грузчик					
7.8		Кладовщик (продуктовый склад)					
7.9		Подсобный рабочий					
7.10		Дворцовая					
7.11							
7.12							
7.13							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
8.1		Инструктор по [illegible]					
8.2		Механическая мастер					
8.3		Кадр					
8.4							
Переходы [illegible]							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
1.1		Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения					
1.2		Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)					

Окончание приложения 41

			Штатная численность (по состоянию на 01.01.2015), шт.ед.	Фактическая занятость штатных единиц (по состоянию на 01.01.2015), шт.ед.	Среднесписочная численность (по состоянию на 01.01.2015), шт.ед.	Фонд оплаты труда в расчете на полный финансовый год (без учета страховых взносов), тыс.руб.	Страховые взносы, тыс.руб.
1.1	[illegible]	Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения					
1.2		Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения					
[illegible]		[illegible]					
2.1		Заведующий хозяйством					
2.2		Инженер-программист (программист)					
2.3		Секретарь-машинистка					
2.4		Делопроизводитель					
2.5		Документовед					
2.6		Инспектор по кадрам					
2.7		Инженер по охране труда					
2.8		Ведатель					
2.9							
2.10							
2.11							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
3.1		Главный бухгалтер					
3.2		Бухгалтер					
3.3		Экономист					
3.4		Кассир					
3.5							
3.6							
[illegible]	[illegible]	[illegible]				[illegible]	[illegible]
4.1		Помощник воспитателя	0,5	0,5	0,5	81,36	8,77
4.2		Младший воспитатель					
[illegible]	[illegible]	[illegible]				[illegible]	[illegible]
5.1		Социальный педагог					
5.2		Педагог дополнительного образования					
5.3		Педагог-организатор					
5.4		Методист					
5.5		Воспитатель (ВД)	1	1	1	107,00	32,37
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
6.1		Кастелянша					
6.2		Слесарь-сантехник					
6.3		Машинист котельной установки, истопник					
6.4		Кухонник					
6.5		Машинист по стирке и ремонту спецодежды					
6.6		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий					
6.7		Сторож (вахтер)					
6.8		Электромонтер по обслуживанию электрооборудования					
6.9		Оператор котельной					
6.10		Экспедитор					
6.11		Кладовщик					
		[illegible]					
6.12		Дворник					
6.13		Садовник					
6.14		Рабочий зеленого хозяйства					
6.15		Уборщик производственных и служебных помещений					
6.16		Охранник					
6.17		Тарщик					
6.18							
[illegible]							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
7.1		Заведующий производством (шеф-повар)					
7.2		Заведующий столовой					
7.3		Повар					
7.4		Мойщик посуды					
7.5		Кухонный рабочий					
7.6		Ведатель					
7.7		Грузчик					
7.8		Кладовщик (продуктовый склад)					
7.9		Подсобный рабочий					
7.10		Дом-сестра					
7.11							
7.12							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
8.1		Инструктор по лечебной физкультуре					
8.2		Медицинская сестра					
8.3		Врач					
8.4							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
9.1		Оператор клиентерной установки					
9.2		Уборщик мочевидной бассейна					
9.3							
9.4						57 648,30	11 250,30

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

Расходы на оплату труда персонала образовательных учреждений (по группам персонала)

Каменский район 2015 год

(наименование МО)

предусмотренные в консолидированном бюджете муниципального образования на 2015 год за счет собственных средств (по состоянию на 01.01.2015)

(без учета средств на региональные выплаты, персональные выплаты, устанавливаемые в целях повышения оплаты труда молодым специалистам, уровень высшее образование и специалистам молодежных крымских государственных бюджетных и казенных образовательных учреждений, реализующим основную общеобразовательную программу дошкольного образования детей, предоставляемых за счет средств субсидий крымского бюджета, а также средств, полученных от приносящей доход деятельности, и персональных выплат, устанавливаемых с учетом опыта работы при наличии ученой степени, почетного звания, нагрудного знака (значка))

		Штатная численность (по состоянию на 01.04.2015), шт.ед.	Фактически занимаемая штатная единица (установлен. дата), шт.ед.	Среднесписочная численность (план на 2015), чел.	Фонд оплаты труда и расчет на полный финансовый год (без учета страховых взносов), тыс.руб.	Страховые взносы, тыс.руб.
Персонал общеобразовательных организаций (без учета дошкольных групп)						
1.1	Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения	23	23	23	8 602,68	2 580,76
1.2	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)	10,5	10,5	10,5	5 548,75	1 676,31
1.3	Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения, филиала					
1.4	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения, филиала					
2.1	Заведующий хозяйством	1	1	1	302,67	173,88
2.2	Инженер-программист (программист)	1	1	1	115,44	34,66
2.3	Секретарь-машинистка					
2.4	Делопроизводитель					
2.5	Инженер по кадрам					
2.6	Инженер по охране труда					
2.7	Экспедитор (для хозяйственных нужд)					
2.8	Диспетчер(ы)					
2.9	[redacted] секретарь	12	12	12	910,63	273,13
2.10	Диспетчер ПУ	1	1	1	75,84	22,68
2.11	Инженер электрик	1	1	1	80,83	24,43
2.12	Инженер-электроник	1	1	1	115,44	34,66
3.1	Главный бухгалтер					
3.2	Бухгалтер					
3.3	Экономист	0,5	0,5	0,5	44,33	14,66
3.4	Кассир					
3.5						
3.6						
4.1	Председатель комиссии	0,5	0,5	0,5	106,50	32,16
4.2	Секретарь комиссии					
	Бухгалтер	1,25	1,25	1,25	95,53	28,58
5.1	Руководитель ГПД	12	12	12	2 280,84	729,43
5.2						
5.3						
6.1	Кастелянша					
6.2	Гардеробщик	4,5	4,5	4,5	325,69	138,54
6.3	Машинист котельной (кочегар, истопник)	11	11	11	1 042,56	310,58
6.4	Истопник					
6.5	Машинист по стирке и ремонту спецодежды					
6.6	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	13,5	13,5	13,5	926,85	253,21
6.7	Сторож (вахтер)	48	48	48	3 658,87	1 116,33
6.8	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования	4,5	4,5	4,5	325,69	138,54
6.9	Оператор котельной					
6.10	Экспедитор					
6.11	Кладовщик					
6.12	Гардеробщик	15,75	15,75	15,75	1 254,78	372,92
6.13	Дворник	14	14	14	1086,43	344,12
6.14	Сторожа					
6.15	Рабочий зеленого хозяйства					
6.16	Уборщик производственных и служебных помещений	90	90	90	6 212,04	1 870,44
6.17	Сторожа	2	2	2	69,91	20,78
6.18	Турист					
6.19	Рабочий по комплексной уборке (уборщик ул. тер.)	5	5	5	69,40	61,08
6.20						
7.1	Заведующий производством (шеф-повар)	11	11	11	917,06	291,17
7.2	Заведующий столовой					
7.3	Повар	26,75	26,75	11	998,08	291,96
7.4	Мойщик посуды					
7.5	Кухонный рабочий					
7.6	Буфетчик					
7.7	Грузчик					
7.8	Калькулятор (продуктовый)					
7.9	Подсобный рабочий	10,5	10,5	10,5	65,00	11,86
7.10	Раздатчик горячего питания					
7.11	Шеф-повар					
7.12						
8.1	Инструктор по лечебной физкультуре					
8.2	Медицинская сестра					
8.3	Врач					
8.4						

Продолжение приложения К

			Штатная численность (по состоянию на 01.09.2013), шт.ед.	Фактически занимаемая штатная единица (отчетный дату), шт.ед.	Среднесписочная численность (план на 2013), чел.	Фонд оплаты труда и расчета на полный финансовый год (без учета страховых взносов), тыс.руб.	Страховые взносы, тыс.руб.
[illegible]	[illegible]	[illegible]				[illegible]	[illegible]
9.1	[illegible]	Водитель	20	20	20	4 180,00	[illegible]
9.2		Медицинская сестра					
9.3							
9.4							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
10.1		Оператор кондитерской установки					
10.2		Уборщик помещений бассейна					
10.3							
10.4							
Перевод интернатов при общеобразовательных организациях							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
1.2		Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения					
1.4		Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения					
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
2.1		Заведующий хозяйством					
2.2		Инженер-программист (программист)					
2.3		Секретарь-машинистка					
2.4		Делопроизводитель					
2.5		Инспектор по кадрам					
2.6		Инженер по охране труда					
2.7		Водитель (для административных нужд)					
2.8		Документовед					
2.9							
2.10							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
3.1		Главный бухгалтер					
3.2		Бухгалтер					
3.3		Экономист					
3.4		Кассир					
3.5							
3.6							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
4.1		Помощник воспитателя					
4.2		Младший воспитатель					
		Дежурный по ремонту					
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
5.1		Социальный педагог					
5.2		Воспитатель интернатов					
5.3		Педагог-организатор					
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
6.1		Кастелянша					
6.2		Слесарь-сантехник					
6.3		Машинист котельной установки, истопник					
6.4		Котельная					
6.5		Машинист по стирке и ремонту спецодежды					
6.6		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий					
6.7		Сторож (вахтер)					
6.8		Электромонтер по обслуживанию электрооборудования					
6.9		Оператор котельной					
6.10		Экспедитор					
[illegible]		Кладовщик					
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
6.12		Дворник					
6.13		Садовник					
6.14		Рабочий зеленого хозяйства					
6.15		Уборщик производственных и служебных помещений					
6.16		Охранник					
6.17		Техник					
6.18							
6.19							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
7.1		Заведующий производством (шеф-повар)					
7.2		Заведующий столовой					
7.3		Повар					
7.4		Мойщик посуды					
7.5		Кухонный рабочий					
7.6		Водитель					
7.7		Грузчик					
7.8		Кладовщик (продуктовый склад)					
7.9		Подсобный рабочий					
7.10		Дает сестра					
7.11							
7.12							
7.13							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
8.1		Инструктор по лечебной физкультуре					
8.2		Медицинская сестра					
8.3		Врач					
8.4							
Перевод прав ДОУ при школе							
[illegible]		[illegible]					
1.1		Руководитель (директор, заведующий, начальник) образовательного учреждения					

Окончание приложения 2

			Штатная численность (по состоянию на 01.08.2013), шт.ед.	Фактическая численность штатных единиц (отчетную дату), шт.ед.	Среднемесячная численность (план на 2013), чел.	Фонд оплаты труда и расчета на годовой фонд оплаты тыс. (без учета страховых взносов), тыс.руб.	Страховые взносы, тыс.руб.
1.2	[illegible]	Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника)					
1.3		Руководитель (директор, заведующий, начальник, управляющий) структурного подразделения					
1.4		Заместитель руководителя (директора, заведующего, начальника, управляющего) структурного подразделения					
[illegible]		[illegible]					
2.1		Заведующий хозяйством					
2.2		Инженер-программист (программист)					
2.3		Секретарь-машинистка					
2.4		Делопроизводитель					
2.5		Документовед					
2.6		Инспектор по кадрам					
2.7		Инженер по охране труда					
2.8		Водитель					
2.9							
2.10							
2.11							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
3.1		Главный бухгалтер					
3.2		Бухгалтер					
3.3		Экономист					
3.4		Кассир					
3.5							
3.6							
[illegible]	[illegible]	[illegible]				[illegible]	[illegible]
4.1		Помощник воспитателя	0,5	0,5	0,5	[illegible]	[illegible]
4.2		Младший воспитатель					
[illegible]		[illegible]				[illegible]	[illegible]
5.1		Социальный педагог					
5.2		Педагог дополнительного образования					
5.3		Педагог-организатор					
5.4		Методист					
5.5		Воспитатель ГПД	1	1	1	[illegible]	[illegible]
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
6.1		Кастелянша					
6.2		Сестра-сиделка					
6.3		Машинист котельной отопления, кочегар					
6.4		Истопник					
6.5		Машинист по стирке и ремонту спецодежды					
6.6		Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий					
6.7		Сторож (вахтер)					
6.8		Электромонтер по обслуживанию электрооборудования					
6.9		Оператор котельной					
6.10		Экспедитор					
6.11		Кладовщик					
	[illegible]	[illegible]					
6.12		Дворник					
6.13		Садовник					
6.14		Рабочий зеленого хозяйства					
6.15		Уборщик производственных и служебных помещений					
6.16		Охранник					
6.17		Техник					
6.18							
6.19							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
7.1		Заведующий производством (шеф-повар)					
7.2		Заведующий столовой					
7.3		Повар					
7.4		Мойщик посуды					
7.5		Кухонный рабочий					
7.6		Водитель					
7.7		Грузчик					
7.8		Кладовщик (продуктовый склад)					
7.9		Подсобный рабочий					
7.10		Диет-сестра					
7.11							
7.12							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
8.1		Инструктор по лечебной физкультуре					
8.2		Медицинская сестра					
8.3		Врач					
8.4							
[illegible]	[illegible]	[illegible]					
9.1		Оператор хлопотальной отопления					
9.2		Уборщик мусорной бассейна					

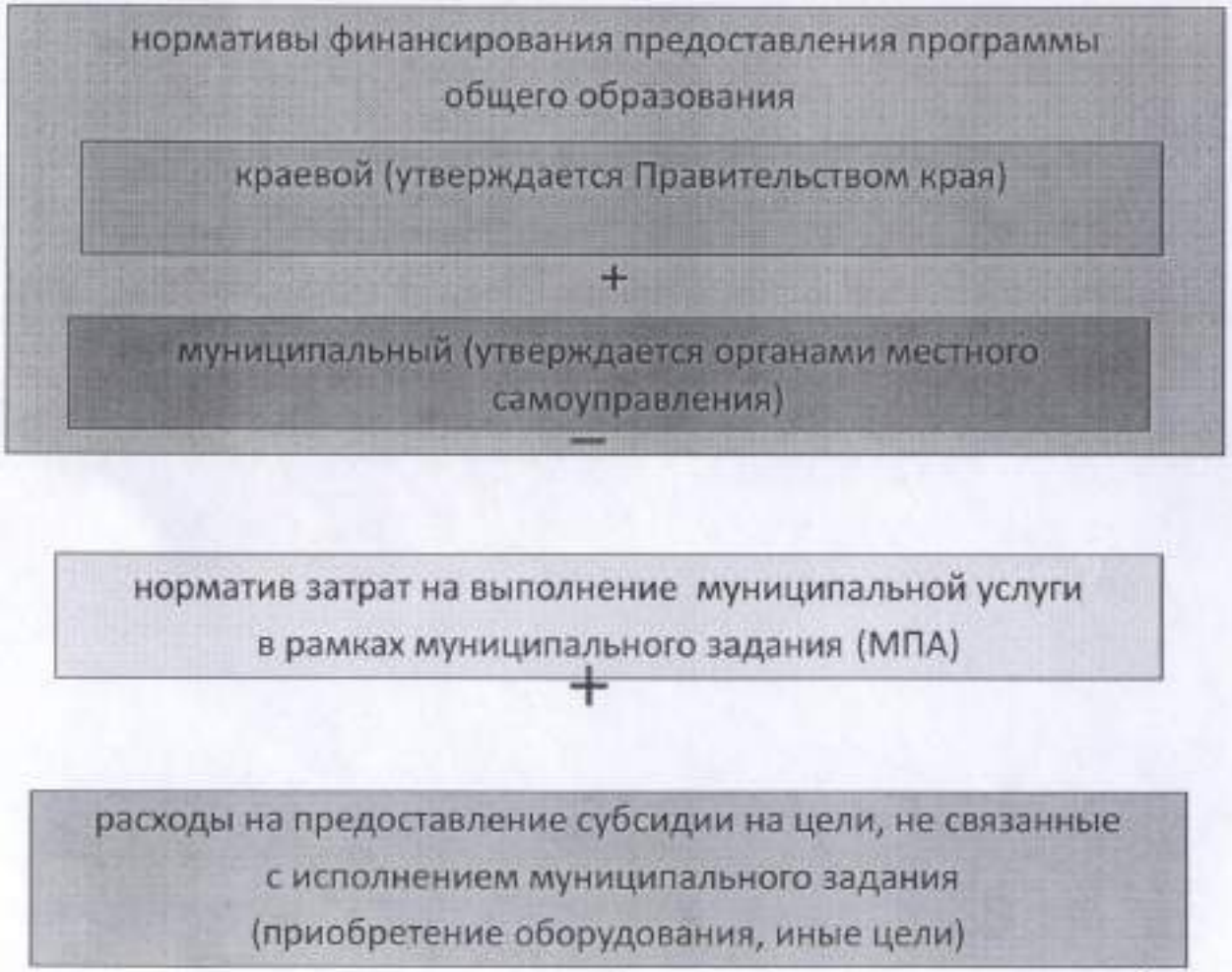


Рисунок Л.1 – Норматив финансового обеспечения предоставления общего образования

СУМ = Н х Ч х к1

Н – норматив финансового обеспечения предоставления программы общего образования

Ч – численность обучающихся по этой программе

к1 – коэффициент установленный муниципальным образованием

ФОТ = (Н – М х к2) х Ч х к1

М – расходы на материальное обеспечение предоставления образования, установленные законом края о краевом бюджете

к2 – коэффициент, установленный учреждением

Рисунок 1.2 – Объём финансового обеспечения, объём ФОТ

124

Продолжение приложения 1

Продолжение приложения А

Рисунок А.3 – Распределение ФОТ

Продолжение приложения А

Рисунок А.4 – Распределение ФОТ

Рисунок Л.5 – Распределение фонда стимулирующих выплат

Продолжение приложения Л

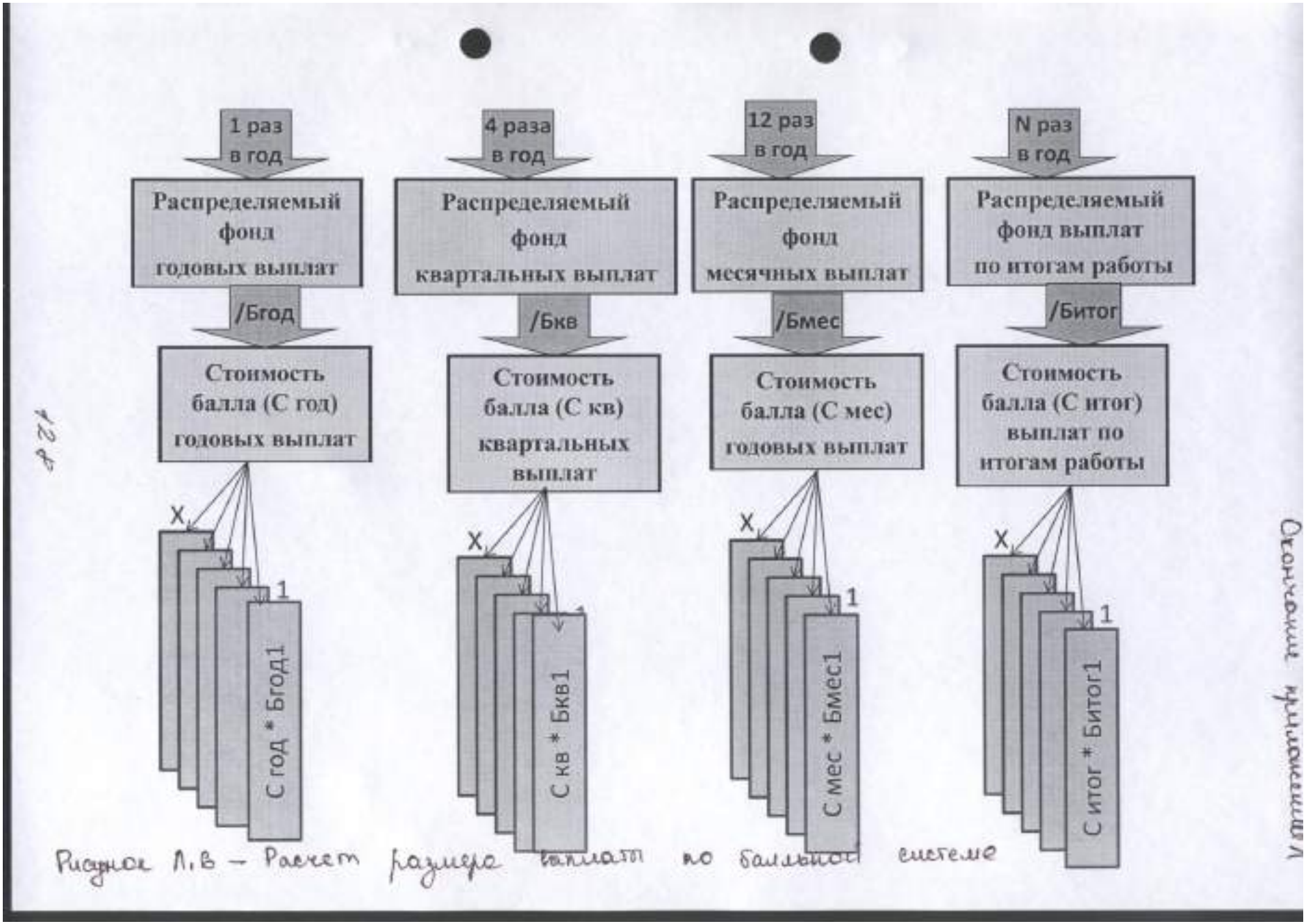


Рисунок 1.8 – Расчет размера выплат по балльной системе

Окончание приложения