



АДМИНИСТРАЦИЯ  
РТИЩЕВСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
САРАТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

От 28 мая 2008 года № 922

г. Ртищево

О новой системе оплаты труда работников  
муниципальных общеобразовательных  
учреждений Ртищевского района

В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, статьей 53 Федерального закона от 6 октября 2003 года № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» ПОСТАНОВЛЯЮ:

1. Утвердить методику формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ртищевского района согласно приложению.
- 2. Апробировать новую систему оплаты труда в pilotных муниципальных общеобразовательных учреждениях с 1 сентября 2008 года в соответствии с перечнем учреждений, утвержденным приказом Министерства образования Саратовской области от 11.03.2008г. № 381.
3. Контроль за исполнением настоящего постановления возложить на первого заместителя главы администрации Ртищевского муниципального района Приходько Т.А.
4. Настоящее постановление вступает в силу со дня его подписания.

Глава администрации  
муниципального района

В.Н. Свистун



Приложение  
к постановлению администрации  
Ртищевского муниципального  
района  
от 28 мая 2008 года № 922

**Методика**  
**формирования фонда оплаты труда и зарплатной платы работников**  
**муниципальных общеобразовательных учреждений Ртищевского района**  
**Саратовской области.**

**I. Общие положения**

1. Настоящая методика определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ртищевского района Саратовской области (далее – учреждений), реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом общего образования.

**II. Формирование фонда оплаты труда учреждения**

2. Формирование фонда оплаты труда учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до учреждения, исходя из:

- а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования и содержание обучающихся (далее - норматив финансирования);
- б) поправочного коэффициента к областному нормативу финансирования, установленного для учреждения;

в) количества учащихся в учреждении;

г) доли фонда оплаты труда в нормативе финансирования.

3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times D \times Y, \text{ где:}$$

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - областной норматив финансирования;

Π - поправочный коэффициент для данного учреждения;

D - доля фонда оплаты труда в нормативе финансирования на реализацию государственного стандарта;

Y - количество учащихся в учреждении.

**III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений**

4. Учредитель учреждения формирует централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} \times \chi, \text{ где:}$$

ФОТст - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда учреждений;

χ - коэффициент отчислений в централизованный фонд.

5. Размер централизованной доли фонда оплаты труда определяется ежегодно нормативным актом Правительства Саратовской области и не должен превышать 5%, а в период апробации 1 % от фонда оплаты труда образовательных учреждений.

**IV. Распределение фонда оплаты труда учреждения**

6. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании областного норматива финансирования в расчете на одного обучающегося, количества обучающихся и поправочного коэффициента доли из:

- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТгу);
- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

Норматив финансирования позволяет учесть особенности каждого учреждения в деятельности, формировать и реализовывать политику развития системы образования и социальной поддержки граждан в период получения образования.

7. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТгу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТгу} \times \psi, \text{ где:}$$

ψ – коэффициент стимулирующей части.

8. Коэффициент стимулирующей части определяется учреждением самостоятельно в пределах до 0,2.

9. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

- а) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель общеобразовательного учреждения, заместитель руководителя, руководитель структурного подразделения, и др.);
- б) педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель, преподаватель);

в) иные категории педагогического персонала (воспитатель, воспитатель группы продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший воспитатель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (лаборант, бухгалтер, кассир, инспектор по кадрам, библиотекарь, секретарь-машинистка, заведующий хозяйством и др.);

д) обслуживающий персонал (водитель, уборщик, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по обслуживанию зданий и др.)

и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТаул} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТинп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТон}, \text{ где:}$$

ФОТаул - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТинп - фонд оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТон - фонд оплаты труда обслуживающего персонала.

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

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

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТгу) устанавливается, не превышающая фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, \text{ где:}$$

пп — доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

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

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

#### V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в учреждении

13. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс);

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с}, \text{ где:}$$

с — коэффициент размера специальной части ФОТпп.

14. Коэффициент специальной части ФОТпп устанавливается учреждением самостоятельно, но не должен превышать 0,3.

15. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

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

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТАз) и неаудиторной занятости (ФОТиз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТАз} + \text{ФОТИз}.$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТАз) и неаудиторной занятости (ФОТИз) и порядок распределения ФОТИз определяются самим учреждением, исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-чasa — стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-чasa рассчитывается каждым учреждением самостоятельно, определенной в настоящей методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТАз).

17. Стоимость 1 ученико-чasa (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТАз} \times 34$$

Стп = \_\_\_\_\_

$$\sum_{n=1}^{11} (a \times b)_n \times 52, \text{ где:}$$

Стп - стоимость 1 ученико-чasa;

52 — количество недель в календарном году;

34 — количество недель в учебном году;

ФОТАз — часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

а — количество обучающихся в классах на начало очередного учебного года;

в — годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы;

п= 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 классы.

18. Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

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

выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами органов местного самоуправления Ртищевского района Саратовской области и рассчитываются учреждением самостоятельно в соответствии с приложением № 1;

доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, учёные степени устанавливаются в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

20. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется самостоятельно на основании следующих критерии:

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (приверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета (лаборатории) и техники безопасности в них; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования и т.д.);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями учащихся и особенности, связанные с их развитием (начальная школа);

специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учёт вклада данного предмета в её реализацию.

Повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета устанавливаются в размере:

а) предметы по программам углубленного изучения — до 1,06;

б) предметы, изучаемые по программам профильного уровня, предметы, изучаемые в рамках использования технологий развивающего обучения (Л. В. Занкова, Эльконина — Давыдова) — до 1,05;

в) русский язык, литература, иностранный язык, математика — до 1,04;

г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, 1 - 4 классы начальной школы — до 1,03;

д) право, экономика, технология — до 1,02;

д) астрономия, физическое воспитание, ИЗО, музыка, черчение, ОБЖ, психология, ознакомление с окружающим миром, природоведение — 1,0.

21. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога (А) составляет:

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

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

## **VI. Расчет окладов**

**педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс**  
 22. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = Сти \times У \times Час \times К \times А + Диз, где:$$

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Сти - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе (при расчете окладов педагогических работников, осуществляющих индивидуальное обучение, используется средняя наполняемость классов на соответствующей ступени обучения);

Час - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

К - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

Диз - доплата за неакадемическую занятость (определенна в приложении № 2).

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

## **VII. Гарантии работникам образовательных учреждений в связи с переходом на новую систему оплаты труда**

23. В случае, когда установленная в соответствии с новой системой оплаты труда базовая часть оплаты труда работников учреждения оказывается ниже установленной до ее введения, указанным работникам на время работы в учреждении при условии сохранения объема должностных обязанностей работников (персонала) и выполнения ими работ той же квалификации выплачивается соответствующая разница и заработка плата исчисляется по формуле:

$$Зпп = О + С + В, где:$$

Зпп - заработка плата педагогического работника;

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С - специальная часть заработной платы

В - дополнительные выплаты в целях неумышленного ограбления труда педагогов за фактически отведенные часы по базисному учебному плану в пределах общего фонда оплаты труда.

## **VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения**

24. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

25. Основными критериями для осуществления поощрительных выплат при разработке показателей эффективности труда работников учреждения являются:

а) качество обучения;

б) здоровье учащихся;

в) воспитание учащихся.

26. Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для работников учреждения определяются в локальных правовых актах учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

Примерное положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения приведено в приложениях № 3-5.

## **IX. Расчет оплаты труда руководящих работников учреждения**

27. Оплата труда руководителя образовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПпр \times К, где:$$

ЗПр - заработка плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПпр - средняя заработка плата педагогических работников данного учреждения;

К - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

Повышающие коэффициенты, установленные в зависимости от групп оплаты труда руководителей образовательных учреждений:

1 группа - коэффициент 3,0;

2 группа - коэффициент 2,5;

3 группа - коэффициент 2,0;

4 группа - коэффициент 1,5.

28. Из специальной части ФОТау осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и учёной степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

29. Отнесение к группам оплаты труда руководящих работников осуществляется в зависимости от объёмных показателей деятельности учреждения.

К объёмным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и др. показатели, значительно усложняющие работу по руководству учреждением.

30. Объем деятельности каждого учреждения при определении группы по оплате труда руководящих работников оценивается в баллах по следующим показателям:

№	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в учреждении	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество работников в учреждении	за каждого работника дополнительно за каждого работника, имеющего: первую квалификационную категорию высшую квалификационную категорию	1 0,5 1
3.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным в учреждении	из расчёта за каждого дополнительно	0,5
4.	Наличие групп продленного дня	—	до 20
5.	Наличие филиалов	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 чел. от 100 до 200 чел. свыше 200 чел.	до 20 до 30 до 50

№	Показатели	Условия	Количество баллов
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
7.	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	до 15
8.	Наличие лицензированного медицинского кабинета, оздоровительно - восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
9.	Наличие: - автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
10.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.), находящихся на балансе учреждений		до 30
11.	Наличие учебно - опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии - 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 50
12.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
13.	Наличие обучающихся (воспитанников) в учреждениях, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этими учреждениями или на их базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
14.	Наличие в учреждениях классов (групп) обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченными квалифицированной коррекцией физического и психического развития, кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов, групп)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1

31. Учреждения относятся к I, II, III или IV группам по оплате труда руководящих работников по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда по сумме баллов			
		I гр.	II гр.	III гр.	IV гр.
1.	Общеобразовательные учреждения, вечерние (сменные) общеобразовательные учреждения	свыше 350	до 350	до 250	до 150

32. Группа по оплате труда руководящих работников определяется учредителем не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании соответствующих документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

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

33. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

34. Конкретное количество баллов, предусмотренных по показателям с предлогом «до», устанавливается учредителем учреждения.

35. При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников) в учреждениях определяется по списочному составу на начало учебного года.

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

X. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала

37. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с действующим законодательством Саратовской области, регулирующим отношения, связанные с оплатой труда работников государственных учреждений области.

38. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с разделом VIII Методики.

ВЕРНО. Начальник отдела  
делопроизводства



Приложение № 1  
к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных учреждений

**Рекомендуемый перечень выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда оплаты труда учреждения**

Конкретные размеры компенсационных выплат устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:	
за работу в ночные времена	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
работающим в сельской местности	0,25
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника	
За проверку письменных работ в школах	
за проверку письменных работ в 1 - 4 классах:	
наполненность в классе (классе-комплекте) менее 15 чел.	0,05
наполненность в классе (классе-комплекте) 15 чел. и более	0,10
за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах:	
наполненность в классе менее 15 чел.	0,075
наполненность в классе 15 чел. и более	0,15
за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению:	
наполненность в классе менее 15 чел.	0,05
наполненность в классе 15 чел. и более	0,10
за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии:	
наполненность в классе менее 15 чел.	0,025
наполненность в классе 15 чел. и более	0,05
за заведование кабинетами, лабораториями	0,10
за заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
за заведование учебно-опытными (учебными) участками учреждения	до 0,25

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
от 10 до 19 классов-комплектов	0,25
от 20 до 29 классов-комплектов	0,5
от 30 и более классов-комплектов	1,0
за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников):	
при наличии учебников от 200 до 800	0,05
от 801 до 2000	0,10
от 2001 до 3500	0,15
от 3500 и более	0,20
за обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	0,05
за руководство школьными и районными методическими объединениями	0,10
за ведение делопроизводства	до 0,15

**Приложение № 2**  
к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ртищевского района

**Примерное положение по установлению доплат педагогическим работникам за неаудиторную занятость**

Доплата за неаудиторную занятость (Диз), стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- осуществление функций классного руководителя;
- консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- неаудиторная предметная деятельность: подготовка учащихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам и т.п.

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагога:

$$Диз = \sum_{i=1}^6 Сти \times У_i \times Час_i \times А \times К_i$$

Сти - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У<sub>i</sub> - количество обучающихся по каждой составляющей неаудиторной занятости;

Час<sub>i</sub> - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

К<sub>i</sub> - коэффициент за каждую составляющую неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем учреждения.

**Составляющие неаудиторной занятости педагогических работников**

№ (i)	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент (К <sub>i</sub> )
1.	Классное руководство	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работы с родителями	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2 - 1,5
5.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
6.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03

Во избежание перегрузки педагогов и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.

**Расчет внеурочного рабочего времени педагогического работника**

№	Виды работ	Нормы времени	Примечание	Формы отчетности
1.	Подготовка дидактических материалов	10 мин.	Учитывается сложность предмета, вид урока, стаж работы учителя, степень новизны программы	Конспекты учебных занятий
2.	Подготовка наглядных пособий к урокам	10 мин.		
3.	Подготовка к урокам	10 мин.		
4.	Классное руководство	102 час. в год		
5.	Проведение кружковых занятий по предмету	5 - 9 кл. компл. - до 306 час. в год; 10 - 19 кл. компл. - до 612 час. в год; 20 и более кл. компл. - до 918 час. в год;	Приказ по ОУ	План работы кружка, журнал проведения кружковых занятий
6.	Проведение дополнительных занятий (при наличии неуспевающих учеников), консультаций перед экзаменами	до 4 часов в неделю	График дополнительных занятий, расписание утверждает директор	Журнал ведения дополнительных занятий, консультаций (дата, спикер)
7.	Подготовка учащихся к участию в районных и областных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	до 10 час. в год		
8.	Разработка новых учебных программ (например, электронных курсов)	до 10 часов на 1 п.л. (24стр.)	В индивидуальном плане работы фиксируются название программы, примерный объем	Программа курса учебного предмета с репозиторием
9.	Оказание методической помощи учителям (наставничество)	до 40 час. в год	Наиболее опытные учителя, имеющие, как правило, высшую категорию	Запись в индивидуальном плане работы
10.	Ведение сайта образовательного учреждения	до 20 часов в год	Приказ по ОУ о возложении обязанностей	Сайт ОУ
11.	Ведение базы данных «Директор и др.	до 30 час. в год	Приказ по ОУ о возложении обязанностей	Базы данных
12.	Участие в мониторинговых и социологических исследованиях	до 10 час. в год		Запись в индивидуальном плане работы

**Приложение № 3**  
к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ртищевского района

**Примерное положение**  
о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, имеющих аудиторную занятость

**I. Общие положения**

1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в целях реализации комплексного проекта модернизации образования на территории Ртищевского района в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании».

2. Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, определяет цель усиления материальной заинтересованности работников Учреждений в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач в рамках комплексного проекта модернизации образования.

3. Положение включает примерный перечень критериев и показателей эффективности аудиторной и неаудиторной деятельности педагога. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов -100.

4. На основе настоящего Положения администрацией учреждения совместно с органами государственно-общественного управления разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей, размер стимулирующих надбавок, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается руководителем учреждения.

5. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции учреждения.

6. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

7. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

8. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого педагогического работника.

**II. Порядок стимулирования**

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда, педагогических работников осуществляется органами государственно-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Органы государственно-общественного управления вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственно-общественного управления, научно-методического совета и профсоюзной

организации по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, педагогических работников.

10. Работники учреждения самостоятельно, один раз в определенный отчетный период, заполняют портфолио результатов своей деятельности и передают заместителю руководителя для проверки и уточнения.

11. Аналитическая информация, критерии и показатели стимулирования, предусмотренные локальным актом учреждения, представляются на рассмотрение органов государственно-общественного управления 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

12. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей.

13. Размер стимулирующей надбавки конкретного педагогического работника определяется умножением стоимости 1 балла на их суммарное количество.

**III. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение**

14. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- а) нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- в) нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- г) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- д) обоснованные жалобы родителей на педагога (за низкое качество учебно-воспитательной работы), нарушение педагогической этики;
- е) детский травматизм по вине работника;
- ж) халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- з) пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения.

**IV. Система оценки индивидуальных достижений педагогических работников**

15. Основными принципами оценки индивидуальных достижений педагогов являются:

единные процедура и технология оценивания;  
достоверность используемых данных;  
соблюдение морально-этических норм при сборе и оценивании предоставляемой информации.

16. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений педагогов регламентируются следующими документами:  
федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по организации и проведению аттестации педагогических и руководящих работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов Учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации Учреждений;

федеральные и региональные нормативные и распорядительные документы по проведению и организации предметных олимпиад, конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально-значимых проектов и акций;

методика распределения фонда оплаты труда педагогических работников, утвержденная постановлением администрации Ртищевского муниципального района.

региональная программа мониторинговых исследований.

17. Накопление информации об индивидуальных достижениях педагогов осуществляется в портфолио.

18. Структура оценки состоит из 7 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно таблице 1.

19. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

20. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне учреждения осуществляется заместителем директора, руководителем учреждения.

#### V. Порядок определения размера стимулирующих выплат

21. Расчет стимулирующих выплат производится путём подсчета баллов за отчетный период по каждому педагогу.

22. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов всех педагогических работников. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

23. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого педагогического работника. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому педагогическому работнику за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с являющимися.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы педагогического работника учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

#### VI. Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников учреждения

№	Критерии	Показатели					
		Максимальный балл по критерию - 16	Высшает ся макси- мальный балл	Баллы	Баллы	Баллы	Баллы
1.	Уровень предоставления образовательного со-держания	Максимальный балл по критерию - 16 <i>Д. баллы обучающихся у данного педагога, занимавшихся по профилактике уголовного правонарушения предмета К1III</i>	80-100%	60%-79%	40-59%	до 40%	0
		0	16	12	6	2	0
	Пример: К1III	6					
	<i>2.1. баллы обучающихся у данного педагога, занимавшихся по программам профессионального училища (от учащихся 10-11 классов) К1III2</i>	60%-79%	80-100%				
		0	16	12	6	2	0
	K1III2	6					
	<i>3.1. баллы обучающихся у данного педагога, занимавшихся по его авторской программе (исключая подготовленные педагогом К1III3</i>	60%-79%	80-100%				
		0	16	12	6	2	0
	K1III3						
	<i>4. баллы обучающихся (у данного педагога), занимавшихся по программам дополнительного образования / от уч-ся-детей, которым предложены данные программы. Если таких обучающихся нет то критерий не учитывается при подсчете К1III4</i>	80-100%					
		0					
	K1III4						
	<i>5. баллы обучающихся (у данного педагога), занимавшихся по интендантским учебным планам (от учащихся 10-11 классов) К1III5</i>	60%-79%	80-100%				
		0	16	12	6	2	0
	K1III5						

Баллы по предмету КИМ		Баллы по предмету КИМ		Баллы по предмету КИМ	
Баллы по предмету КИМ		Баллы по предмету КИМ		Баллы по предмету КИМ	
0	до 45%	40-59%	60-75%	80-100%	
0	2	6	12	16	
K116	16	19			
<b>2) Участие педагогов в олимпиадах национальной направленности по предметам, отображающим творческую деятельность, методика изобразительных композиций КИМ</b>					
8	10	16			
K117	10	16			
<b>В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-7 (3,4,6,7 для учителей начальных классов)</b>					
<i>Доказательства:</i> Мартынов А. С. (Учитель биологии) (К111+К112+К113+К115+К117; 5; 6+6+16+12+10=50=5-10 средний балл) Петрова А. Н. (Учитель начальных классов) (К113+К114+К116+К117; 4; 16+0+16+10=42=10,5 Максимальный балл по критерию - 15 <i>Для физкультурных учителей, для которых образованием процесса используется 200 часов образовательного времени, предлагается использовать предметное значение КИМ</i>					
0	2	6	11	15	
<b>3) Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся</b>					
<i>а) баллы образованием (у данного педагога), высчитанных у него засчитанных курсов от 9 лет, или 8-9 кал КИМ</i>					
0	2	6	12	15	
<i>б) баллы образованием (у данного педагога), высчитанных у него засчитанных учебным предметом (от обучающегося 10-11 классов) КИМ</i>					
0	2	6	12	15	
<b>В целом по критерию вычисляется средний балл по показателям 1-5 (1-4 для учителей начальных классов)</b>					
15	15	15	15	15	

Баллы по предмету КИМ		Баллы по предмету КИМ		Баллы по предмету КИМ	
Баллы по предмету КИМ		Баллы по предмету КИМ		Баллы по предмету КИМ	
нелично-личные качества на уровне проектирования проектов (более 30% занятий)		нелично-личные качества на уровне проектирования проектов (более 30% занятий)		нелично-личные качества на уровне проектирования проектов (более 30% занятий)	
0	2	6	12	16	
K116	16	19			
<b>4) Результативность изучения учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся</b>					
<i>а) баллы образованием (у данного педагога), высчитанных у него засчитанных курсов от 9 лет, или 8-9 кал КИМ</i>					
0	2	6	12	15	
<i>б) баллы образованием (у данного педагога), высчитанных у него засчитанных учебным предметом (от обучающегося 10-11 классов) КИМ</i>					
0	2	6	12	15	
<b>Выставляемые суммы баллов</b>					
<b>Выставляемые суммы баллов</b>					
<b>Выставляемые суммы баллов</b>					

3.	Динамика достижений учащихся обучаемости	Максимальный балл по критерию - 17				
		1) доля обучающихся (от выпускников данного педагогического образовательного учреждения), подтверждивших по результатам педагогической аттестации, что они соответствуют Критериям КПИ	менее 50%	50-59%	60-70% более 70%	
<b>2) доля обучающихся ( выпускников 9 классов данного педагогического образовательного учреждения), подтверждивших по результатам педагогической аттестации, что они соответствуют Критериям КПИ</b>						
<b>3) доля обучающихся ( от выпускников 9 классов данного педагогического образовательного учреждения), подтверждивших по результатам педагогической аттестации, что они соответствуют Критериям КПИ</b>						
менее 50%	менее 50%	50-59%	60-70%	богате 70%		
0	5	12	17			
<b>4) доля обучающихся (от выпускников 9 классов данного педагогического образовательного учреждения), подтверждивших по результатам педагогической аттестации, что они соответствуют Критериям КПИ</b>						
менее 30%	30%-49%	50-59%	60-70%	богате 70%		
0	3	5	12	17		
<b>5) доля обучающихся ( от выпускников начальной школы), подтверждивших, что они соответствуют Критериям КПИ</b>						
менее 50%	2-3%	4-5%	6-10%	богате 10%		
2	5	7	12	17		
<b>6) доля обучающихся (от выпускников начальной школы), подтверждивших, что они соответствуют Критериям КПИ</b>						
менее 50%	50-59%	60-70%	богате 70%			
0	5	12	17			
<b>7) доля обучающихся (от выпускников дошкольных организаций, подтверждивших, что они соответствуют Критериям КПИ</b>						
менее 80%	80-90%	90-100%	100%			
				20		
)						
4.	Результативность иностранных языков	0	5	10	17	
		В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критерия, относящегося к данному критерию				
<b>1) максимальный балл по критерию - 16</b>						
<b>2) количество иностранных языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>3) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>4) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>5) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>6) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>7) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>8) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>9) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>10) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>11) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>12) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>13) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>14) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>15) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>16) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>17) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>18) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>19) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						
<b>20) количество языков, для которых выставляется максимальный балл</b>						

		5) количество призовых на мероприятиях по спортивно-патриотической, экологической, туристической и другой направленности К4ПБ			6) количество призовых при участии в спортивных состязаниях К4ПБ	
0	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий	выставляет- ся макси-мальный балл
0	0	1 призовое место -11 2 и более- 12	1 призовое ме-сто -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более - 14	1 призовое место -14 2 и более - 16	выставляет- ся макси-мальный балл
0	0	1 призовое место -11 2 и более - 12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16	выставляет- ся макси-мальный балл
0	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (Зональ- ный, всерос- сийский)	
0	0	1 призовое место -11 2 и более - 12	1 призовое место -12 2 и более - 13	1 призовое место -13 2 и более- 14	1 призовое место -14 2 и более - 16	
<u>7) сравнение количества никольников, занимающихся у данного педагога под руководством к мероприятием, обозначен- ным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по икон- ле К4П7</u>						
		количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе но не ме-нее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направле-ния подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направле-нию по школе	количество превы-шает средний пока-затель по данному направлению по школе	выставляет- ся макси-мальный балл
6	6	12	12	12	16	
Например, в школе работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные педагоги. Общее количество обучающихся, занимающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного педагога, сравниваем с полученным средним показателем.						
<u>8) доля обучающихся (от обучающихся под руководством к мероприятию, обозначенное в пунктах 2-6, до конкретного направления у данного педагога), получивших призо-вые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней К4П8</u>						
10-29%	5	30-39%	40-50%	Более 50%	16	
Один обучающийся учитывается 1 раз						

	<b>9) Индекса производственности педагогов обучающихся в их проф. образовании отдельных категорий КПД</b>			
30-49%	50-69%	70-100%		Высокий - с макси- мальной балл
5	8	16		
<b>10) Индекс производственности педагогов на инновационном уровне КПДИ</b>				
менее 50%	50-79%	80-100%	отсутствие кон- кретных ситуаций	
0	8	12	16	
В целом по критерю средний балл выставляется по показателю 1-10, относящимся к единому предмету				
<b>5. Результативность педагогической деятельности педагогических организаций в деятельности классного руководителя КПД</b>				
Максимальный балл по критерию - 15				
<b>11) Индекс производственности педагогических организаций в деятельности классного руководителя КПД</b>				
учитем в ка- честве класс- ного руково- дителя				Высокий - с макси- мальной балл
30-49%	50-69%	70-100%		
5	8	15		
<b>12) Индекс производственности педагогических организаций в деятельности классного руководителя КПД2</b>				
				Высокий - с макси- мальной балл
30-49%	50-69%	70-100%		
5	8	15		
<b>13) Индекс производственности педагогических организаций в деятельности дошкольного класса КПД3</b>				
				Высокий - с макси- мальной балл
0	1 %	3 %	5 %	более 10%
2	2	5	10	15
<b>Флагманские фонды обучающихся в классах, совершенствующих профессиональную и спортивную подготовку вузов</b>				
участие	создание	снижение		
0	3	15		

	<b>5. Доля водителей общественного транспорта в работе общественных подразделений систем общественного транспорта, подчиненных комитетам, департаментам и представительным органам национальных учреждений КТГИ</b>								
0	2%	2%	3%	5%	10	10%	10% и более		
0	2	5	5	10	15				
	<b>6. Доля инвалидов среди лиц с ограниченными возможностями в социальном секторе труда и социальных услугах КТГИ</b>								
0	30-49%	30-49%	50-79%	80-100%	Присвоен место в кон- курсе «луч- ший кадр»				
0	2	5	10	15					
	<b>7. Наличие в городе специализированных краеведческих музеев и социальных образовательных центров, социального значимых зданий, музейных коллекций или художественных выставок на территории Астаны</b>								
0	10	10	15	15					
	<b>8. Доля учащихся классов, обучающихся в краеведческих, научных КТГИ</b>								
0	20%-39%	40%-59%	60%-79%	80% и более					
0	4	8	12	15					
	<b>9. Доля учащихся классов, числящихся в первоклассниках, способствующих воспитанию и воспитанению патриотиче- ской и физической здоровьем / патриотизмом, спортивными, физическими, духовно-нравственными, материальными и творческими способами, для здорового, спортивного, физического, интеллигентского и творческого развития КТГИ</b>								
0	20%-39%	40%-59%	60%-79%	80% и более					
0	4	8	12	15					
	<b>10. Доля учащихся классов, обучающихся в специальных (коррекционных), компенсирующих, спортивных, для детей с ограниченными физическими возможностями, инвалидов, детей-сирот, детей из малообеспеченных семей КТГИ</b>								
0	20%-39%	40%-59%	60%-79%	80% и более					
0	4	8	12	15					
	<b>11. Доля учащихся классов, обучающихся в дошкольном образовании, включенных в единый реестр дошкольных образовательных организаций КТГИ</b>								
0	20%-39%	40%-59%	60%-79%	80% и более					
0	4	8	12	15					
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателю 1-4								

24

	<b>6. Результативность участия педагогов в методической, научной и инновационной работе</b>								
	<b>1. Длительное обобщение собственного педагогического опыта через отечественные уровни: Мастер-классы, выставления на соревнованиях, круглых столах КТГИ</b>								
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий					
0	3	7	12	16					
	<b>2. Участие педагогов в социальных, тематических, научных конференциях, выставках, семинарах КТГИ</b>								
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий					
0	3	7	12	16					
	<b>3. Участие (участников) вебинаров в работе экспериментальных комиссий, а также в онлайн-конференциях, выставках, семинарах КТГИ</b>								
0	3, руководитель - 5	7, руководитель - 9	12, руководитель - 14	16, руководитель - 16					
	<b>4. Наличие публичных мест в муниципальных, региональных, и первостепенных профессиональных концертных залах, выставочных залов, областных, городских, муниципальных, спортивных, культурно-образовательных центрах КТГИ</b>								
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий					
0	3	7	12	16					
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателю 1-4								
	<b>7. Обеспеченность педагогическим работника</b>								
	<b>1. Количество жителей города Астана, занятых в производственной сфере экономики рабочими профессиями КТГИ</b>								
2 - член	3 - член	4 - член	4 - член	5 - член					
3 - руководитель	4 - руководитель	4 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель					

25

	2. Недостаток засчитывается за налогом (доходом) профессионального отечества, общественной организацией «Педагогическое общество России. КПП»				
школьной	муниципальный	муниципальный	региональный		
2 – член	3 – член	4 – член	5 – руководитель		
3 – руководитель	4 – руководитель				
3) недостаток засчитывается членом (руководителем), участвующим в деятельности, общественной организации, профессионального педагогического сообщества КППЗ					
школьной	муниципальный	муниципальный	региональный		
2 – член	3 – член	4 – член	5 – руководитель		
3 – руководитель					
В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-3					
Для вычисления итогового балла данные по критериям 1-6 суммируются					
<b>ИТОГО:</b>					

Приложение № 4  
к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ртищевского района

## Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений

### 1. Общие положения

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности руководителей учреждений в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

2. Премирование руководителей учреждений производится из средств централизованного фонда стимулирования, сформированного управлением общего образования администрации Ртищевского муниципального района.

### 2. Условия стимулирования

3. Качество и общедоступность общего образования в учреждении: достижение учащимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней; высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);

высокие результаты методической деятельности (призовые места в конкурсах, конференциях);

организация и проведение семинаров, совещаний по вопросам повышения качества образования, участие в работе методических объединений;

участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;

низкий по сравнению с региональным процент обучающихся в возрасте до 15 лет, не получивших основного общего образования в данном Учреждении.

4. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса, в том числе за счет внебюджетных средств (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

обеспечение санитарно-гигиенических условий процесса обучения (температура, световой режим, режим подачи питьевой воды и т.д.);

обеспечение комфортных санитарно - бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, туалетов, мест личной гигиены и т.д.);

обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда, выполнение необходимых объемов текущего и капитального ремонта;

эстетические условия, оформление учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние прилегающей территории.

5. Кадровые ресурсы учреждения:

- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
- развитие педагогического творчества (участие педагогов и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
- стабильность педагогического коллектива, сохранение молодых специалистов.

6. Социальный критерий:

- отсутствие отчислений из учреждения в 1-9 классах, сохранение контингента в 10-11 классах;
- организация различных форм внеklassной работы;
- снижение количества учащихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных учащимися;
- высокий уровень организации каникулярного отдыха учащихся, совершенствование форм и содержания отдыха и оздоровления детей и подростков;
- занятость учащихся во внеурочное время.

7. Эффективность управленческой деятельности:

- обеспечение государственно-общественного характера управления в Учреждении (наличие органов ученического самоуправления, управляющих или попечительских советов и др.);
- исполнительская дисциплина (качественное ведение документации, своевременное представление материалов и др.);
- отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтных ситуаций и уровень решения конфликтных ситуаций;
- объемы привлечения внебюджетных средств;
- повышение заработной платы работников;
- призовые места в смотрах (конкурсах) федерального и регионального уровней.

8. Сохранение здоровья учащихся в учреждении:

- высокий коэффициент сохранения здоровья учащихся;
- снижение заболеваемости учащихся по остроте зрения, нарушению осанки;
- организация обеспечения учащихся горячим питанием;
- организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (праздники здоровья, спартакиады, дни здоровья, туристические походы, военно-полевые сборы и т.п.).

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

### 3. Порядок стимулирования

10. Учредитель представляет в комиссию аналитическую информацию о показателях деятельности учреждений, являющихся основанием для премирования руководителей.

Руководители Учреждений имеют право присутствовать на заседании комиссии и давать необходимые пояснения.

Комиссия принимает решения о премировании и размере премии открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов комиссии. Решение комиссии оформляется протоколом. На основании протокола комиссии учредитель издает приказ о премировании. ✓

### 4. Порядок определения размера стимулирующих выплат.

11. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому руководителю. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов всех руководителей. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

12. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого руководителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому руководителю за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы руководителя, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы руководителя учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

**4. Критерии и показатели распределения централизованного фонда стипендирования руководителей учреждений**

№	Критерии	Показатели		
1.	Достижение наивысшего балла по критерию - 30	Максимальный балл при достижении наивысшего балла		
	1) Доля учитываемых для оценки индикаторов доходного потенциала КПИ			
	до 40% 0	40-59% 10	60%-79% 25	80-100% 30
	2) Доля учитываемых КПИ, включая доходы от продажи имущества по нынешней цене и доходы от использования КПИ			
	до 40% 0	40-59% 10	60%-79% 25	80-100% 30
	3) Доля участников, собравших ЕГЭ по всем и более предметам КПИ			
	до 10% 0	10% и более 30		
	4) Долгосрочное значение Университета в среднем по добровольственному учреждению в сравнении с предыдущим периодом КПИ			
	0 +1% 5	+2% 10	+3% 25	+4% и более 30
	5) Доля обучающихся - граждан Муниципальных, бюджетных и ведомственных предпринимательских консультаций, конференций			
	0 0,1-5% 5	6-10% 15	11-15% 25	Более 15% 30
	6) Долгосрочное экспериментальное значение КПИ			
	Региональная Муниципальная Внутришкольная Нет	20 10		
	7) Доля обучающихся 8-11 классов, занимавшихся по программам углубленного обучения КПИ			
	имеется хотя бы один курс 5	менее 50 % 15	50 - 75 % 25	Более 75% 30
	8) Доля добывающих 10-11 классов, занимавшихся по программам углубленного обучения КПИ			

30

	имеется хотя бы один класс	менее 30 %	50 - 75 %	Более 75 %
9) доля обучающихся, привлеченных к продвижению образовательных мероприятий в среднем по годам КПИ	5 10	15	30	
0 1-5% 10	6-19% 20	Более 20% 30		
10) значение коэффициента КПИ				
Доля прибывающих из других ОУ	Доля выбывших из ОУ			
Более 5% - 30	менее 5% - 30			
11) количество учащихся обучающихся по программам в форме обучения общеобразовательных и профессиональных образовательных процессов КПИ				
менее 50% 0	51-70% 10	71-99% 25	100% 30	
12) Долгосрочное экспериментальное значение КПИ				
Да 30	Нет 0			

*Примечание:*  
 $K_1 = (K_{\text{П}} + K_{\text{ПД}} + \dots + K_{\text{П2}}) \cdot 12$ .  
 Обеспечение максимального балла по критерию - 30  
 1) значение баланса КПИ

Признак	Нет	Более 75% максимум балла
2) доля педагогических работников, занятых на изучении математического компонента КПИ	30	
3) доля педагогических работников, занятых на изучении математического компонента КПИ	0 5	Составляет 50% 20
4) доля педагогических работников, занятых на изучении математического компонента КПИ	0 5	Составляет 70% 20
затем 100% менее 5 лет КПИ	100%	Более 75% максимум балла

31

5	Имеется хотя бы один класс	Менее 50 %	50 - 75 %	Более 75%	
0	Участие обучающихся, привлекаемое из профильной обузыни из других школ (в средней школе) К III.2	10	15	30	Насчитывается стартовый балл
0	1-5%	1-5%	6-15%	Более 20%	
0	10	20	30		Насчитывается балл
<i>1.0) значение коэффициента К III.0</i>					
Для прибаланса из других ОУ	Для выбытия из ОУ				
Более 5% - 30	Менее 5% - 30				
<i>1.1) количество учащихся обучающихся в профильных программах и формах обучения богословитаных подразделений без факультета</i>					
Менее 50%	51-70%	71-99%	100%		Насчитывается коэффициент
0	10	25	30		Насчитывается коэффициент
<i>1.2) наличие специальных учебнических групп по физической культуре для физически слабых детей К III.2</i>					
Да	Нет				
30	0				
<i>Прибаланс К1 = К1П1 + К1П2 + ... + К1П12</i>					
<i>2. Обеспечение современных условий образования образовательного процесса</i>	Максимальный балл по критерию - 30				
<i>2.1) наличие лицензий К III.1</i>	Нет				Выставляется некомпетентный балл
Да	30				
0					
<i>2.2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию К III.2</i>					Выставляется некомпетентный балл
0	5	10	20	30	
0	10-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%	
0	10	20	30		
<i>2.3) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию К III.3</i>					Выставляется некомпетентный балл
0	5	10	20	30	
0	10-20%	20-40%	40-70%	Свыше 70%	
0	10	20	30		
<i>2.4) доля педагогов, прошедших курса повышения квалификации в образовательных организациях № методические пособия Стандарт К2/2</i>					Выставляется некомпетентный балл
Менее 100%	100%				
Менее 100%					
					31

>8	6-8	4-5	2-3	0-1	
0	1-6) количество дней нетрудоспособности в расчете на одного педагога К III.1	4	8	20	30
>8	6-8	4-5	2-3	0-1	Выставляется максимумный балл
0	4	8	20	30	
<i>3.0) дополнительное определение показателей К III.4</i>					Выставляется максимумный балл
Меньше 70%	71-80%	81-90%	91-100%		
0	8	15	30		
<i>3.1) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, телефонной линии, интернет-подключения</i>					Выставляется сумма баллов
Пожарная сигнализация	Нет				
10	4) Телефонная линия	Охрана			
10	-	10			
<i>3.2) наличие и выполнение нормативных требований по охране труда и техники безопасности К III.6</i>					Выставляется максимумный балл
Да					
0					
<i>3.3) обеспечение социально-педагогического сопровождения образовательного процесса</i>					
Психолог-психолог					Выставляется сумма баллов
10	Социальный педагог	Логопед			
10	10	10			
<i>3.4) доля обучающихся, освоивших программные компоненты обертывания К III.8</i>					Выставляется максимумный балл
5	40-55 %	60-80 %	Более 80 %		
5	10	20	30		
<i>Формирова- ние системы  воспитатель- ной работы</i>					
1) физическая конституция учащихся, состоящих на учете в подследственных подразделениях К III.1					Выставляется максимумный балл
Снижение	Сохранение	Ухудшение			
15	5	0			
<i>2) социальное окружение, во взаимодействии с образовательными учреждениями К III.2</i>					Выставляется максимумный балл
0	1-2	3-5	6 и более		

	0	5	10	15		
	2) Доля обучающихся, занятых в спортивных, соревнованиях и т.д. КПП					
0	менее 20%	21-49%	50-80%	более 80%		
0	2	5	12	15		
4) Достижение физиотерапевтических, фармакологических, социальных областей здоровья, отвечающих критерию оценки баллов						
Наличие						
0	<b>Σ.Занятие физкультурой, состоящими бодибилдингом КПП</b>	15				
	Наличие					
0	Отсутствие	15				
6) Доля участников физкультурно-оздоровительных, развлекательных и спортивных соревнований, конкурсов, соревнований физкультурного-спортивного, художественно-реквизитнической, музыкального-художественного, спортивно-патристической, театрально-художественной, патриотической, изобразительной, краеведческой, культурно-просветительской, социальной деятельности. минимальный балл						
менее 10 %	10-15%	20-29%	30-39%	Более 40%		
0	5	7	12	15		
7) Использование универсальных моделей воспитательных систем КПП						
	наличие					
15	отсутствие	0				
4.	Формированиe максимальный балл по критерию = 10					
Для учащихся, проявивших участие в соревнованиях, получивших баллы КПП						
0	До 10%	10-15%	30-70%	Более 70%		
0	2	5	8	10		
2) Число воспитательных подразделений СМИ до концепции 2 этапа КПП						
0	1	2-5	5-10	Более 10		
0	2	4	8	10		
3) Капитализация организаций воспитания КПП						
Да		Нет				
10	0					
4) Количество мероприятий, с участием учащимися подразделений КПП						

34

	0	1-2	3-5	Более 5		
0	6	8	10			
5) Использование образовательного центра в сети Интернет для решения задач математики на результаты КПМО КПП						
Да						
10	Нет	0				
5. Эффективность управленической деятельности	Максимальный балл по критерию - 15					
1) наличие автоматизированной системы управления КПП						
Да						
15	Нет	0				
2) наличие опубликованного в СМИ отдельным разделом, в сети Интернет подобного центра об образовательной и физико-химической деятельности КПП						
Да						
15	Нет	0				
3) наличие факультета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КПМО КПП						
Да						
15	Нет	0				
4) использование образовательных ресурсов по переходу к новым технологиям обучения в начальном, среднем и старшем образовании						
Да						
15	Нет	0				
0	1-15%	16-20%	21-25%	Свыше 25%		
2-10%	4	7	10	15		
0	Для выполнения этого балла данные по критериям 1-5 суммируются					
	<b>ИТОГО:</b>					

**Приложение № 5**  
 к Методику формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников областных государственных общеобразовательных учреждений

**Примерное положение о распределении фонда стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения**

**1. Общие положения**

1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.

**2. Дополнение и изменение критерии и показателей в относится к компетенции учреждения.**

3. Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**4. Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.**

**2. Порядок определения размера стимулирующих выплат.**

5. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому заместителю руководителя, каждому работнику иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения.

6. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, запланированного на период с сентября по декабрь текущего года включительно, разделить на общую сумму баллов всех руководителей. В результате получается денежный вес (в рублях) каждого балла.

7. Этот показатель (денежный вес) умножается на сумму баллов каждого заместителя руководителя, каждого работника иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому заместителю руководителя, каждому работнику иных категорий

педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения за период с сентября по декабрь текущего года. Выплачивать их можно равными долями ежемесячно с сентября по декабрь или единовременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по

июнь оплачивается исходя из средней заработной платы заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, в которой учтены стимулирующие выплаты. Период после отпуска до начала учебных занятий также оплачивается исходя из средней заработной платы заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения, в котором учтены стимулирующие выплаты.

**3. Показатели, влияющие на уменьшение размера стимулирующей надбавки или ее лишение**

9. Надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:

- а) нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
- б) нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
- в) нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- г) нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- д) обоснованные жалобы родителей;
- е) детский травматизм по вине работника;
- ж) халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
- з) пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения.

10. Установление условий премирований, не связанных с результативностью труда, не допускается.

**Рекомендуемые направления оценки результативности профессиональной деятельности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения**

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Количество баллов
Заместитель директора по администрации-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы; обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда; высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	до 35 итого
Заместитель директоров по учебно-воспитательной работе	организация предпрофессионального, профильного обучения; выполнение плана внутренкольного контроля; высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся; высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	до 12 до 12 до 13
Социальный педагог	качественная организация работы общественными органами, участвующими в управление школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет); сохранение контингента учащихся 10-11 классов; высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы; поддержание благоприятного психологического климата в коллективах	до 12 до 13 итого
	Позитивные результаты деятельности социального педагога: отсутствие правонарушений, совершенных учащимися (по возрасту учащихся)	до 10
	Количество выявленных семей, находящихся в социально опасном положении (по убывающей)	до 10
	результативность участия школьников в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога	до 10
	охват внеурочной деятельностью несовершеннолетних девиантного поведения	до 5
	охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время	до 5

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Количество баллов
	охват учащихся девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы	До 5
	Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т. д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей	До 5
	оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимися в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации	До 5
	Задокументированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)	До 5
	Участие в организации и проведении родительских собраний	До 5
	Участие в работе педагогического совета, методического совета и т. д.	До 5
	Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения социальных педагогов	До 5
	Наличие публикаций	До 5
	Наличие обобщенного опыта работы	До 5
	Признание высокого профессионализма социального педагога	До 5
	Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога	
	Награждение:	
	– региональный уровень;	До 5
	– уровень образовательного учреждения	
	Взаимодействие с субъектами профилактики	До 5
	Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	
	итого	100
Воспитатель в группе продлённого дня	Позитивные результаты деятельности воспитателя	100
	Участие в разработке программы воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий	До 5
	Наличие портфолио воспитателя	До 5
	Использование современных педагогических технологий	До 10
	Отсутствие случаев травматизма	До 5
	Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)	До 5
	Вовлечение учащихся в кружковую работу.	До 5
	Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров, праздников, конкурсов	До 15
	Участие в методической работе	До 5
	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях	До 5
	Участие в организации и проведении родительских собраний	До 5
	Наличие/ отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению	До 5
	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты	До 10
	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т. п.	До 10
	Наполненность и посещаемость группы продленного дня	До 10
	Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя	

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Количество баллов
	Сохранение психологического климата в группе продленного дня	До 5
	итого	100
Заместитель директора по воспитательной работе, педагог-организатор, старший воспитатель	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора Выполнение плана воспитательной работы. Наличие Победителей и призеров конкурсов детских общественных организаций Наличие детской общественной организации, качественная организация работы органов ученического самоуправления Победители и призеры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д. Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни. Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	До 10
	Профессиональные достижения Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности Наличие публикаций Наличие обобщенного опыта работы Включение в методическую работу. Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и пр.)	До 10
	Разработка факультативов, кружков и т.п. Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и учащихся	До 5
	итого	100
Учитель-логопед	наличие кабинета, его оснащенность подготовка логико-математического и различного материала результативность проведения групповых и индивидуальных занятий проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих) ведение документации использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения	До 10 До 15 До 30 До 15 До 10 До 20
	итого	100
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Использование современных педагогических технологий Качественное проведение факультативов и внеурочных занятий прикладной физической подготовки Организация систематических (не менее 14 раза в месяц) мероприятий, конкурсов по ОТ, жизни и здоровью обучающихся и работников учреждения Активное взаимодействие с заинтересованными учреждениями и организациями (учреждений здравоохранения, военкомат и т.п.) Ведение документации по гражданской обороне учреждения Ведение учета военнообязанных, составление отчетности Наличие кабинета, его оснащенность Систематическое проведение противопожарных занятий и тренировок по действиям обучающихся и работников учреждения в экстремальных ситуациях	До 10 До 15 До 15 До 15 До 15 До 5 До 10 До 10
	итого	100
Педагог-психолог	наличие кабинета, его оснащенность	До 5

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Количество баллов
	подготовка дидактического и раздаточного материала	До 10
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций	До 20
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)	До 10
	ведение документации	До 10
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения	До 20
	проведение психологической диагностики	До 10
	осуществление психологической поддержки творческих одаренных обучающихся (воспитанников)	До 15
итого		100
Библиотекарь	высокая читательская активность обучающихся	До 15
	пропаганда чтения, как формы культурного досуга	До 10
	оформление тематических выставок	До 10
	выполнение плана работы библиотекаря	До 15
итого		До 50
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 15
	обеспечение безопасности перевозки детей	До 15
	отсутствие ДТП, замечаний	До 20
итого		До 50
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений 2-р.	проводение генеральных уборок	До 50
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 25
итого		До 50
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений 3-р.	оперативность выполнения заявок по устранению технических неисправностей	До 50
	Качественное выполнение работы	До 25
итого		До 50
Повар	Содержание пищеблока в соответствии с «Санитарно-гигиеническими и эпидемиологическими правилами»	До 50
	Качественное приготовление пищи с соблюдением санитарно-гигиенических требований, технологий и рецептов блюд	До 25
итого		До 50
Подсобный рабочий	Содержание пищеблока в соответствии с «Санитарно-гигиеническими и эпидемиологическими правилами»	До 25
	Содержание помещений, оборудования и посуды на пищеблоке в чистоте	До 25
итого		До 50
Кладовщик	Соблюдение сроков хранения продуктов питания, систематическая переборка овощей и фруктов	До 25
	Содержание помещений кладовой и маркированной тары для хранения продуктов питания в соответствии с СанПиН	До 25
итого		До 50
Заведующий хозяйством	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До 50
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 35
итого		До 70
Секретарь-машинистка	Качественное ведение делопроизводства	До 25
Лаборант	Качественная подготовка оборудования для занятий и обеспечение занятий необходимыми материалами, реактивами	До 20
Оператор котельной	Обеспечение безопасности работы котельного оборудования	До 25

Гардеробщик Сторож	Отсутствие случаев хищения вещей из гардероба Качественное соблюдение требований по охране вверенного объекта	До 25 До 25
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений 2-р. ( дворник), садовник	содержание прилегающей к образовательному учреждению территории в соответствии с требованиями СанПиН	До 20

**Приложение № 6**  
 к Методике формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Ртищевского района.

**Примерный расчет  
внекурочного рабочего времени педагогического работников**

№	Виды работ	Нормы времени	Примечание	Формы отчетности
1	Подготовка дидактических материалов	10 мин.	Учитывается сложность предмета, вид урока, стаж работы учителя, степень новизны программы	Конспекты учебных занятий
	Подготовка наглядных пособий к урокам	10 мин.		
	Подготовка к урокам	10 мин.		
2	Классное руководство	102 час. в год		
3	Проведение кружковых занятий по предмету	5 - 9 кл. компл. – до 306 час. в год; 10 - 19 кл. компл. – до 612 час. в год; 20 и более кл. компл. – до 918 час. в год;	Приказ по ОУ	План работы кружка, план проведения кружковых занятий
4	Проведение дополнительных занятий (наличие неуспевающихся учеников), консультаций перед экзаменами	до 4 часов в неделю	График дополнительных занятий, расписание утверждает директор	Журнал ведения дополнительных занятий, консультаций (дата, список, тема)
5	Подготовка учащихся к участию в районных и областных олимпиадах, научно-практических конференциях, конкурсах	до 10 час. в год		
6	Разработка новых учебных программ (например, элективных курсов)	до 10 часов на 1 п.л. (24 стр.)	В индивидуальном плане работы фиксируются название программы, примерный объем	Программа курса учебного предмета с рецензией рецензента
7	Оказание методической помощи учителям (наставничество)	до 40 час. в год	Наиболее опытные учителя, имеющие, как правило, высшую категорию	Запись в индивидуальном плане работы
8	Ведение сайтов образовательного учреждения	до 20 час. в год	Приказ по ОУ о возложение обязанностей	Сайт ОУ
9	Ведение базы данных «Директор» и др.	до 30 час. в год	Приказ по ОУ о возложение обязанностей	Базы данных
10	Участие в мониторинговых и социологических исследованиях	до 10 час. в год		Запись в индивидуальном плане работы

Конкретный расчет внеурочного рабочего времени определяется образовательным учреждением самостоятельно с учетом специфики его деятельности.