



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

#### Методика

### формирования фонда оплаты труда и заработной 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 содержания обучающихся (далее – норматива 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:

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

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;

У - количество учащихся в учреждении.

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

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

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

ФОТст - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда учреждений;

α - 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.

2

#### 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 долю на:

- заработную плату работников учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТ<sub>зп</sub>);

- учебные расходы, расходы на материальное, социальное обеспечение, приобретение услуг и прочие текущие расходы.

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

7. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>):

$$\text{ФОТ}_{\text{оу}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оу}} \times \kappa, \text{ где:}$$

κ - 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 групп продленного дня, педагог-психолог, психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, старший вожатый, 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:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{пп}} + \text{ФОТ}_{\text{ппп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{оп}}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>ауп</sub> - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТ<sub>пп</sub> - фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ<sub>ппп</sub> - фонд оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТ<sub>увп</sub> - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ<sub>оп</sub> - 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 (ФОТ<sub>пп</sub>), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (ФОТ<sub>ауп</sub>) устанавливается, не превышающая фактический уровень за предыдущий финансовый год.



Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпн} = \text{ФОТб} \times \text{пн}, \text{ где:}$$

пн — 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 (ФОТб), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТсп);

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТо} + \text{ФОТсп}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТсп} = \text{ФОТсп} \times \text{с}, \text{ где:}$$

с — коэффициент размера специальной части ФОТпн.

14. Коэффициент специальной части ФОТпн 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 (ФОТа) и неаудиторной занятости (ФОТиз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТа} + \text{ФОТиз}.$$

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости (ФОТа) 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-часа — стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа 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 (ФОТа).

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

$$\text{ФОТа} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{\sum_{n=1}^{n=11} (a \times b)_n \times 52}{n-1}$$

$$\text{Стп} = \frac{\sum_{n=1}^{n=11} (a \times b)_n \times 52}{n-1}$$

Стп — стоимость 1 ученико-часа;

52 — количество недель в календарном году;

34 — количество недель в учебном году;

ФОТа — 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;

n = 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 (ФОТсп), 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 критериев:

включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;  
дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка 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 особенностями, связанными 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, Эльконин — 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;

е) 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:

$$O = \text{Стп} \times \text{У} \times \text{Чаз} \times \text{К} \times \text{А} + \text{Диз}, \text{ где:}$$

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - 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);

Чаз - 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 неаудиторную занятость (определена 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. Гарантия 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 заработная плата исчисляется по формуле:

$$\text{Зпн} = O + C + B, \text{ где:}$$

Зпн - заработная плата педагогического работника;

О - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С - специальная часть заработной платы

В - дополнительные выплаты в целях уменьшения оплаты 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 учителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы педагогических работников данного учреждения и группы оплаты труда, по следующей формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПпр} \times \text{К}, \text{ где:}$$

ЗПр - заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПпр - средняя заработная 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 ФОТауп осуществляются доплаты руководителям, заместителям руководителей за наличие почетного звания, государственных наград и ученой степени в соответствии с Законом Саратовской области «Об образовании».

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

К объемным показателям деятельности учреждений относятся показатели, характеризующие масштаб руководства учреждением: численность работников учреждения, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения и др. показатели, значительно осложняющие 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:	1
		первую квалификационную категорию	0,5
		высшую квалификационную категорию	1
3.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным гособеспечением в Учреждении	из расчета за каждого дополнительно	0,5
4.	Наличие групп продленного дня		до 20
5.	Наличие филиалов	за каждое указанное структурное подразделение:	до 20
		до 100 чел.	
		от 100 до 200 чел.	до 30
	свыше 200 чел.	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, сельхозмашины, 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, охваченных 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 учреждением 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 учреждением за каждый дополнительный показатель до 20 баллов.

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

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.

#### Х. 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



О. В. Ружницкая

Приложение № 1  
к Методике формирования фонда оплаты  
труда и заработной платы работников об-  
ластных государственных общеобразова-  
тельных 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, установ-ленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, соде-жащими нормы трудового права.

Виды работ	Компенсационный коэффициент к оплате за часы аудиторной занятости
<b>1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда</b>	
с тяжелыми и вредными условиями труда	до 0,12
<b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных</b>	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
работавшим в сельской местности	0,25
<b>3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника</b>	
<b>За проверку письменных работ в школах</b>	
<i>за проверку письменных работ в 1 - 4 классах :</i>	
наполняемость в классе (классе-комплекте) менее 15 чел.	0,05
наполняемость в классе (классе-комплекте) 15 чел. и более	0,10
<i>за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5 - 11 классах :</i>	
наполняемость в классе менее 15 чел.	0,075
наполняемость в классе 15 чел. и более	0,15
<i>за проверку письменных работ по математике, ино- странному языку, черчению:</i>	
наполняемость в классе менее 15 чел.	0,05
наполняемость в классе 15 чел. и более	0,10
<i>за проверку письменных работ по истории, химии, фи- зики, географии, биологии:</i>	
наполняемость в классе менее 15 чел.	0,025
наполняемость 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) участ- ками учреждений	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
<i>за работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников):</i>	
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 (Днз) стимулирует педагога к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной деятельности по предмету. Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

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

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

$$Днз = \sum_{i=1}^6 Стп \times У_i \times Чаз \times А \times К_i$$

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

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

Чаз - 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 работа 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, список, тема)
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 рецензией рецензента
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 «Директора» 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 му-  
ниципальных общеобразовательных учре-  
ждений 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 государственного-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 государственного-общественного управления учреждения образования по представлению руководителя учреждения. Органы государственного-общественного управления вправе создать специальную комиссию, в которую входит директор учреждения, представители органов государственного-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 государственного-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:

единые 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 одновременно (в декабре). Аналогично осуществляется расчет с января по июнь.

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					Выплате с максимальной денежной заработной платы балл
		0	2	6	12	16	
I. Уровень процентного содержания обучающихся в образовательных учреждениях	Максимальный балл по критерию - 16						80-100%
	Доля обучающихся (в данном учебном заведении), занимающихся по программам дополнительного образования К1П1	до 40%	40-59%	60%-79%	80%-99%	100%	16
	0	2	6	12	16		
	Пример: К1П1	6					
	Доля обучающихся (в данном учебном заведении), занимающихся по программам дополнительного образования (от учащихся 10-11 классов) К1П2	до 40%	40-59%	60%-79%	80%-99%	100%	
	0	2	6	12	16		
	К1П2	6					
	Доля обучающихся (в данном учебном заведении), занимающихся по программам дополнительного образования (вспомогательным программам) К1П3	до 40%	40-59%	60%-79%	80%-99%	100%	
	0	2	6	12	16		
	К1П3	6					
II. Уровень качества образования	Доля обучающихся (в данном учебном заведении), занимающихся по программам дополнительного образования (от учащихся 10-11 классов) К1П4	до 40%	40-59%	60%-79%	80%-99%	100%	
	0	2	6	12	16		
III. Уровень качества образования	Доля обучающихся (в данном учебном заведении), занимающихся по программам дополнительного образования (от учащихся 10-11 классов) К1П5	до 10%	10-19%	20%-30%	более 30%		
	0	2	6	12	16		
	К1П5	12					





3. Динамика учебных достижений обучающихся	Максимальный балл по критерию - 17				Выставляется максимальный возможный балл
	1) доля обучающихся (от выпускников данного педагога), подтвердивших годовые отчисления на ЕГЭ КЭП				
	менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%	
	0	5	12	17	
	2) доля обучающихся (выпускников 9 классов данного педагога), подтвердивших по результатам промежуточной аттестации годовые отчисления КЭП				
	менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%	
	0	5	12	17	
	3) доля обучающихся (от амурского 9 классов, изучавших у данного педагога элективный курс), внебюджетный профиль с соответствием с учебным записанным курсом КЭП				
	менее 30%	30%-49%	50-59%	более 70%	
	0	3	5	12	17
4. Динамика качества знаний в течение учебного года КЭП					
	1%	2-3%	4-5%	более 10%	
	2	5	7	12	17
	5) доля обучающихся (в данном педагога, начальной школы), подтвердивших годовые отчисления за курс начальной школы по итогам промежуточной аттестации обучающихся начальной школы КЭП				
	менее 50%	50-59%	60-70%	более 70%	
	0	5	12	17	
	6) доля обучающихся (от обучающихся пропущивших занятия 1 и 2 данного педагога, пропущивших занятия по данному предмету по уважительной причине КЭП				
	менее 80%	80-90%	90-100%	100%	

20

4. Результативность внеаудиторной деятельности по преподаваемым предметам	0	5	10	17	
	В целом по критерию выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю				
	Максимальный балл по критерию - 16				
	Целевая направленность использования доли рабочего времени, предоставляемого на индивидуальную деятельность КЭП				
	2 вида деятельности	3 вида деятельности	4 и более видов деятельности		
	8	10	16		
	2) количество рабочих мест обучающихся по итогам участия в предметных олимпиадах КЭП				
	0	школьный	муниципальный	региональный	более высокого уровня
	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
	3) количество призовых мест и Laureates на предметных мероприятиях конкурсных мероприятий (олимпиады, выставки, фестивали, научные конференции, интеллектуальные марафоны, смотры знаний) КЭП				
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокого уровня	
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	
4) количество призовых мест и Laureates на мероприятиях художественно - творческой направленности (соревнования концерты, праздники, лекции, выставки, ярмарки, подвиги и др.) КЭП					
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокого уровня	
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	

21

5) количество призовых на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристической направленности КИПБ				есякой на-		Выставляются максимальный балл
школьный	муниципальный	региональный	более высокий уровень			
0	1 призовое место -11	1 призовое место -13	1 призовое место -14	2 и более - 12	2 и более - 16	
0	1 призовое место -11	1 призовое место -12	1 призовое место -13	2 и более - 12	2 и более - 16	
6) количество призовых при участии в спортивных соревнованиях КИПБ						
0	школьный	муниципальный	региональный	более высокий (зональный, всероссийский)		Выставляются максимальный балл
0	1 призовое место -11	1 призовое место -12	1 призовое место -13	1 призовое место -14	2 и более - 16	
7) сравнение количества школьников, занимающихся у данного педагога подготовкой к мероприятиям, obligationным в пунктах 2-6, со средним количеством занимающихся по конкретному направлению у других педагогов по школе КИПБ						
6	количество ниже среднего показателя по данному направлению по школе не менее 3 чел.	в школе отсутствуют аналогичные направления подготовки	количество соответствует среднему показателю по данному направлению по школе	количество превышает средний показатель по данному направлению по школе		Выставляются максимальный балл
Например, в школе работает 3 математических кружка по подготовке школьников к олимпиадам, которые ведут различные педагоги. Общее количество обучающихся в данных кружках, делим на 3. Количество детей, занимающихся у данного педагога, сравниваем с полученным средним показателем.						
8) Доля обучающихся (от охваченных подготовкой по данному направлению у данного педагога), получивших призовые места на мероприятиях муниципального и регионального уровней КИПБ						
10-29%	30-39%	40-50%	Более 50%			Выставляются максимальный балл
5	8	12	16			
Один обучающийся учитывается 1 раз						



	Упр. вне высшего профессионального уровня обучающихся и их род. лиц (доля обучающихся и их род. лиц)	Выставляется максимальный балл
	30-49%	
	50-69%	70-100%
	8	16
	Доля конфликтных ситуаций, степени разрешения на уровне группы КСГП	
	менее 50%	отсутствие конфликтных ситуаций
	50-79%	12
	8	16
	В целом по критерию средний балл выставляется по показателям 1-10, отнесенным к конкретному предмету	
<b>5. Результативность деятельности учителя в качестве классного руководителя</b>	Максимальный балл по критерию - 15	
	Доля родителей, предоставивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя КСГП	
	30-49%	70-100%
	50-69%	15
	8	
	Доля обучающихся, предоставивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя КСГП	
	30-49%	70-100%
	50-69%	15
	8	
	Доля обучающихся, предоставивших положительные отзывы о деятельности классного руководителя КСГП	
	0	3%
	1%	5%
	2	10
	3	15
	Изменение доли обучающихся и классов, предоставивших положительные и ставших на внутреннем уровне КСГП	
	увеличение	сохранено
	0	3
		15
		снижение
		15





					Выставляется максимальный балл
<b>2.1. Педагог является членом (руководителем) регионального отделения общественной организации «Педагогическое общество России» КТДЗ</b>					
школьной	муниципальной	региональной			
2 - член	3 - член	4 - член			
3 - руководитель	4 - руководитель	5 - руководитель			
<b>2.2. Педагог является членом (руководителем) дирекции совета, общественной организации, представляющей интересы профессионального педагогического сообщества КТДЗ</b>					
школьной	муниципальной	региональной			Выставляется максимальный балл
2 - член	3 - член	4 - член			
3 - руководитель	4 - руководитель	5 - 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>					

26

Приложение № 4  
к Методике формирования фонда оплаты  
труда и заработной платы работников му-  
ниципальных общеобразовательных учре-  
ждений 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, развитии 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 (температурный, 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 внеклассной 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 предоставление 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 решение 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 путём 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 стимулирования руководителей Учреждений

№	Критерии	Показатели	Выставляется максимальный балл	
1.	Достижение высшего качества и доступности общего образования	Максимальный балл по критерию - 30		
		1. Доля учащихся 9-х классов, подтвердивших добрую репутацию на межшкольной итоговой аттестации КИП	до 40% 40-59% 60%-79% 80-100%	0 10 25 30
		2. Доля учащихся 11-х классов, подтвердивших добрую репутацию на межшкольной итоговой аттестации КИП	до 40% 40-59% 60%-79% 80-100%	0 10 25 30
		3. Доля учащихся, сдавших ЕГЭ по трем и более предметам КИП	до 10% 10% и более	0 30
		4. Количество знатей учащихся (в среднем по образовательному учреждению) и сравнении с предыдущими периодами КИП	0 +1% +2% +3% +4% и более	5 10 25 30
		5. Доля обучающихся - троечников, четвертных, двенадцатых и двенадцатых классов, конкурсов, конференций КИП	0 0,1-5% 6-10% 11-15% более 15%	5 15 25 30
		6. Наличие экспериментальной группы КИП	Регистрация Муниципальная	Нет
		7. Доля обучающихся 8-11 классов, занимающихся по программам углубленного обучения КИП	менее 50% 50 - 75%	0 30
		8. Доля обучающихся 10-11 классов, занимающихся по программам профильного обучения КИП	менее 50% 50 - 75%	5 15 25 30

№	Критерии	Показатели	Выставляется максимальный балл	
2.	Обеспечение современных условий образовательного процесса	Имеется хотя бы один класс	менее 50% 50 - 75%	0 15 30
		9. Доля обучающихся, привлеченных на профильное обучение из других школ (в среднем по школе) КИП	0 1-5% 6-19% 20%	0 10 20 30
		10. Наличие компьютеров КИП	Доля выданных по ОУ	Отсутствие по неуважительным причинам Нет - 20
		11. Соответствие уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (в области дошкольного, начального общего образования) КИП	Более 5% - 30 Менее 5% - 30	100%
		12. Наличие специальных мероприятий (в области культуры для обучающихся детей) КИП	0 10 25 30	30
		13. Наличие специальных мероприятий (в области культуры для обучающихся детей) КИП	Да Нет	0
		14. Наличие специальных мероприятий (в области культуры для обучающихся детей) КИП	Да Нет	0
		15. Наличие специальных мероприятий (в области культуры для обучающихся детей) КИП	Да Нет	0
		16. Наличие специальных мероприятий (в области культуры для обучающихся детей) КИП	Да Нет	0
		17. Наличие специальных мероприятий (в области культуры для обучающихся детей) КИП	Да Нет	0
		18. Наличие специальных мероприятий (в области культуры для обучающихся детей) КИП	Да Нет	0
		19. Наличие специальных мероприятий (в области культуры для обучающихся детей) КИП	Да Нет	0
		20. Наличие специальных мероприятий (в области культуры для обучающихся детей) КИП	Да Нет	0
		21. Наличие специальных мероприятий (в области культуры для обучающихся детей) КИП	Да Нет	0

имеется хотя бы один казас	менее 30 %	30 – 75 %	Более 75%	Выставляется максимальный балл
	10	15	30	
9) Доля обучающихся, привлекаемых на производные обучение на других местах (в средней школе) К/П/З	0	1-5%	Более 20%	Выставляется максимальный балл
	10	20	30	
10) Доля обучающихся К/П/П/З	0	1-5%	Более 20%	Выставляется максимальный балл
	10	20	30	
Доля прибыли на других ОУ	Доля выделенных на ОУ			Отчисление по неучастительным принципам
	Менее 5% - 30			
Более 5% - 30	Менее 5% - 30			Выставляется максимальный балл
	1) соотношение уровня образовательных программ и форм обучения образовательным потребностям (на основе динамики численности обучающихся программ К/П/П/З)			
Менее 50%	51-70%			100%
	71-99%			
0	10	25	30	Выставляется максимальный балл
12) наличие специальных мероприятий, организованных для обучающихся детей К/П/П/З				
Да	Нет			Выставляется максимальный балл
30	0			
<b>Примечание:</b>				
К1 = (К1П1 + К1П2 + ... + К1П12) : 12				
Максимальный балл по критерию - 30				
1) наличие вакансий К/П/П/З				
Да	Нет			Выставляется максимальный балл
0	30			
2) доля педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию К/П/П/З				
0	0-10%	10-20%	20-50%	Сумма 50%
5	10	20	30	
3) доля педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию К/П/П/З				
0	0-20%	20-40%	40-70%	Сумма 70%
5	10	20	30	
4) доля педагогов, прошедших курсы повышения квалификации и получившие дополнительные профессиональные образования в течение последних 5 лет К/П/П/З				
Менее 100%				
100%				

>8	6-8	4-5	2-3	0-1	Выставляется максимальный балл
0	4	8	20	30	
10) количество дней непрерывности в работе на одного педагога К/П/П/З					
>8	6-8	4-5	2-3	0-1	Выставляется максимальный балл
0	4	8	20	30	
11) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, тревожной кнопки, планы дозора со специализированной охраной К/П/П/З					
Менее 70%	71-80%	81-90%	91-100%	Выставляется максимальный балл	Выставляется сумма баллов
0	8	15	30		
12) наличие в учреждении действующей пожарной сигнализации, тревожной кнопки, планы дозора со специализированной охраной К/П/П/З					
Пожарная сигнализация					
10	«Тревожная кнопка»			Охрана	
0	10			10	
13) наличие образовательных учреждений с участием в работе во время учебно-воспитательного процесса за отчетный период К/П/П/З					
Да	Нет			Выставляется максимальный балл	
0	30			Выставляется сумма баллов	
14) обеспечение социально-психологической адаптации обучающихся образовательного процесса					
15) наличие в учреждении специальных педагогов, психологов, социальных педагогов К/П/П/З					
Психолог					
Социальный педагог					
10	10			10	
16) доля обучающихся, обучающихся по программам социальной адаптации К/П/П/З					
10-39 %	40-59 %	60-80 %	Более 80 %	Выставляется максимальный балл	Выставляется сумма баллов
5	10	20	30		
Максимальный балл по критерию - 15					
17) наличие количества учащихся, состоящих на учете в подразделениях по делам несовершеннолетних К/П/П/З					
Снижение					
15	Сокращение			Улучшение	
18) качество управления, по которым образовательное учреждение К/П/П/З					
0	1-2	3-5	6 и более	Выставляется максимальный балл	



0	5	10	15	Выставляется максимальный балл
2) доля обучающихся, принимающих участие в кружках, секциях и т.д. КСПЗ				
0	менее 20%	21-49%	50-80%	более 80%
2	5	12	15	
4) отсутствие фактов административных правонарушений, совершаемых обучающимися. Отображение справочных материалов, подтверждающих законность в доп. КСПЗ				
Наличие				
0	Отсутствие	Выставляется максимальный возможный балл		
2) отсутствие фактов жестоких действий, совершаемых обучающимися КСПЗ				
Наличие				
0	Отсутствие	Выставляется максимальный возможный балл		
6) доля учащихся-артистов, обучающихся в профессиональных учреждениях, колледжах, техникумах, факультетах спортивной, художественно-эстетической, туристско-краеведческой, природоохранной, военно-патристической направленности КСПЗ				
менее 10 %	10-19%	20-29%	30-39%	более 40%
0	5	7	12	15
7) использование утвержденных моделей воспитательных систем КСПЗ				
наличие				
15	отсутствие			
Максимальный балл по критерию - 10				
Д) доля учащихся, принимающих участие в общественно полезных социальных акциях КСПЗ				
0	До 10%	10-30%	30-70%	более 70%
0	2	5	8	10
2) число положительных публикаций в СМИ за отчетный период КСПЗ				
0	1	2-5	5-10	более 10
0	2	4	8	10
3) наличие общественной организации выпускников КСПЗ				
Да				
10	Нет			
4) участие мероприятий с активным участием родителей КСПЗ				
Да				
10	Нет			
Выставляется максимальный балл				

34

0	1-2	3-5	Более 5	Выставляется максимальный балл
0	6	8	10	
2) наличие регулярного информационного сайта в сети Интернет (на сайте 2 раза в месяц с материалами о реализации КСПЗ КСПЗ				
Да				
10	Нет			
Максимальный балл по критерию - 15				
1) наличие автоматизированной системы управления КСПЗ				
Да				
15	Нет			
2) наличие опубликованного в СМИ отдельным изданием, в сети Интернет подробного отчета об образовательной и фис-налого-хозяйственной деятельности КСПЗ				
Да				
15	Нет			
3) наличие пакета нормативно-правовых документов, обеспечивающих реализацию КСПЗ КСПЗ				
Да				
15	Нет			
4) отсутствие обоснованных обращений граждан по поводу конфликтов сотрудников и уровень развития конфликтных ситуаций КСПЗ				
Да				
0	Нет			
5) отсутствие нарушений трудового законодательства и законодательства об охране труда в сфере образования КСПЗ				
наличие				
0	отсутствие			
6) доля привлеченных внебюджетных средств от реализации бюджетного финансирования по направлению за отчетный период КСПЗ				
5-10%	11-15%	16-20%	21-25%	Свыше 25%
2	4	7	10	15
Для подсчета итогового бала, данные по критериям 1-5 суммируются				
<b>ИТОГО:</b>				
Выставляется максимальный балл				

35

Приложение № 5  
к Методике формирования фонда оплаты  
труда и заработной платы работников об-  
ластных государственных общеобразо-  
вательных учреждений

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

**1. Общие положения**

- Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения в повышении качества работы, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей.
- Дополнение и изменение критериев и показателей в отношении к компетенции учреждения.
- Установление условий стимулирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.
- Расчет размеров выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда целесообразно производить по результатам отчетных периодов.

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

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

- надбавка может быть уменьшена или отменена по следующим основаниям:
  - нарушение правил внутреннего трудового распорядка;
  - нарушение санитарно-эпидемиологического режима;
  - нарушение правил техники безопасности и пожарной безопасности;
  - нарушение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
  - обоснованные жалобы родителей;
  - детский травматизм по вине работника;
  - халатное отношение к сохранности материально-технической базы;
  - пассивность при участии в жизнедеятельности и общественных мероприятиях учреждения.
- Установление условий премирования, 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 административно-хозяйственной части	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До 35
	обеспечение выполнения требований пожарной безопасности, охраны труда	До 35
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 30
	итого	До 100
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	организация предпрофильного, профильного обучения;	До 12
	выполнение плана внутришкольного контроля;	До 12
	высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации учащихся;	До 13
	высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса;	До 13
	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет);	До 12
	сохранение контингента учащихся 10-11 классов;	До 13
	итого	До 100
Социальный педагог	Позитивные результаты деятельности социального педагога:	
	отсутствие правонарушений, совершенных учащимися (по возрастной группе)	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 жильем, пособиями, пенсиями и т. д. учащихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей	До 5
	оказание помощи учащимся из малообеспеченных семей, учащимся, нуждающимся в опеке и попечительстве, с ограниченными возможностями здоровья, девиантным поведением, а также попавшим в экстремальные ситуации	До 5
	Зафиксированное 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	До 5
	Награждение: - региональный уровень; - уровень образовательного учреждения	До 5
	Взаимодействие с субъектами профилактики	До 5
	Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями	До 5
	<b>итого</b>	<b>100</b>
Воспитатель в группе продленного дня	Позитивные результаты деятельности воспитателя	
	Участие в разработке программ 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	
Наличие/ отсутствие и посещаемость группы продленного дня	До 10	
Отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия воспитателя	До 10	

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности	Количество баллов
	Сохранение психологического климата в группе продленного дня	До 5
	<b>итого</b>	<b>100</b>
Заместитель директора по воспитательной работе, педагог-организатор, старший вожатый	Позитивные результаты деятельности педагога-организатора	До 10
	Выполнение плана воспитательной работы. Наличие Победителей и призеров конкурсов детских общественных организаций	До 15
	Наличие детской общественной организации, качественная организация работы органов ученического самоуправления	До 10
	Победители и призеры творческих конкурсов, фестивалей, смотров, акций и т.д.	До 15
	Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни	До 10
	Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года	До 5
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования	До 10
	Профессиональные достижения	До 10
	Победители и призеры конкурсов профессионального мастерства по профилю деятельности	До 5
	Наличие публикаций	До 5
	Наличие обобщенного опыта работы	До 5
	Включенность в методическую работу	До 10
	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)	До 5
Разработка факультативов, кружков и т.д.	До 5	
Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями	До 5	
Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и учащихся.	До 5	
	<b>итого</b>	<b>100</b>
Учитель-логопед	наличие кабинета, его оснащенность	До 10
	подготовка дидактического и раздаточного материала	До 15
	результативность проведения групповых и индивидуальных занятий	До 30
	проведение консультаций педагогических работников и родителей (лиц, их заменяющих)	До 15
	ведение документации	До 10
	использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения	До 20
	<b>итого</b>	<b>100</b>
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Использование современных педагогических технологий	До 10
	Качественное проведение факультатива и внеурочных занятий прикладной физической подготовки	До 15
	Организация систематических (не менее 14 раз в месяц) мероприятий, конкурсов по ОТ, жизни и здоровью обучающихся и работников учреждения	До 15
	Активное взаимодействие с заинтересованными учреждениями и организациями (учреждений здравоохранения, военкомат и т.п.)	До 5
	Ведение документации по гражданской обороне учреждения	До 15
	Ведение учета военнообязанных, составление отчетности	До 15
	Наличие кабинета, его оснащенность	До 5
	Наличие, отсутствие травматизма, различных чрезвычайных ситуаций в учреждении	До 10
	Систематическое проведение противопожарных занятий и тренировок по действиям обучающихся и работников учреждения в экстремальных ситуациях	До 10
	<b>итого</b>	<b>100</b>
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 творчески одаренных обучающихся (воспитанников)	До 15
	<b>итого</b>	<b>100</b>
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
	<b>итого</b>	<b>50</b>
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта	До 15
	обеспечение безопасности перевозки детей	До 15
	отсутствие ДТП, замечаний	До 20
	<b>итого</b>	<b>50</b>
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений 2р.	проведение генеральных уборок	До 25
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений	До 25
		<b>итого</b>
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений 3р.	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 25
	Качественное выполнение работы	До 25
	<b>итого</b>	<b>50</b>
Повар	Содержание пищеблока в соответствии с «Санитарно-гигиеническими и эпидемиологическими правилами»	До 25
	Качественное приготовление пищи с соблюдением санитарно-гигиенических требований, технологий и рецептов блюд	До 25
		<b>итого</b>
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
	<b>итого</b>	<b>50</b>
Кладовщик	Соблюдение сроков хранения продуктов питания, систематическая переборка овощей и фруктов	До 25
	Содержание помещения кладовой и маркированной тары для хранения продуктов питания в соответствии с СанПиН	До 25
		<b>итого</b>
Заведующий хозяйством	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До 35
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 35
		<b>итого</b>
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	Отсутствие случаев хищения вещей из гардероба	До 25
Сторож	Качественное соблюдение требований по охране вверенного объекта	До 25
Рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений 2р. (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  
внеурочного 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, журнал проведения кружковых занятий
4	Проведение дополнительных занятий (наличие неуспеваемых 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 сайта образовательного учреждения	до 20 час. в год	Приказ по ОУ о возложении обязанностей	Сайт ОУ
9	Ведение базы данных «Директор» и др.	до 30 час. в год	Приказ по ОУ о возложении 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.