

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МОУ – Лицей № 2  
\_\_\_\_\_  
11.01.2024 Е.И. Седова

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Муниципального общеобразовательного**  
**учреждения – Лицей № 2**

Рассмотрено на заседании  
педагогического совета протокол  
от 11.01.2024 № 5

Утверждено и введено в действие  
приказом по МОУ - Лицей № 2  
от 11.01.2024г. № 27

СОГЛАСОВАНО  
Председатель ПК  
\_\_\_\_\_  
11 января 2024г. Т.М. Космачева

г. Саратов, 2024

## **I. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Решением Саратовской городской Думы от 16.07.2008 г. № 30-313 (с изменениями и дополнениями от 25 июня 2009 г., 10 февраля, 28 июля 2011 г., 27 февраля, 18 декабря 2014 г., 30 июля 2015 г., 11 января, 18 февраля 2016 г., 28 июня 2018 г., 23 мая, 24 декабря 2019 г., 12.11.2020, 22.12.2023) «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования», Решением Саратовской городской Думы от 30.10.2008 г. № 32-354 (с изменениями и дополнениями от 23 октября 2009 г., 10 февраля, 24 ноября 2011 г., 26 апреля, 20 декабря 2012 г., 6 февраля, 18 декабря 2014 г., 30 июля 2015 г., 18 февраля 2016 г., 28 июня 2018 г., 23 мая, 26 сентября, 24 декабря 2019 г., 12.11.2020, 22.12.2023) «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих основные общеобразовательные программы начального общего и (или) основного общего и (или) среднего (полного) общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов» и иными нормативными правовыми актами.

1.2. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МОУ - Лицея № 2 (далее - Положение), устанавливает систему оплаты труда в отношении работников МОУ – Лицей № 2 (далее – Учреждение), участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования «Город Саратов» и принимается с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

Система оплаты труда работников общеобразовательных учреждений, осуществляющих должностные обязанности в рамках реализации мероприятий национального проекта «Образование» за счет средств субсидий на иные цели, устанавливается в соответствующих коллективных договорах, соглашениях, локальных актах муниципальным учреждением самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений, с учетом мнения представительного органа работников, в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется в пределах средств субсидий на иные цели, установленной Приложением 5 к настоящему Положению.

Система оплаты труда работников учреждения, осуществляющих должностные обязанности в рамках оказания учреждением платных образовательных услуг и осуществления учреждением приносящей доход

деятельности, устанавливается в соответствующих коллективных договорах, соглашениях, локальных актах муниципальным учреждением самостоятельно в соответствии с нормативными правовыми актами органов государственной власти и муниципальными правовыми актами, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений, с учетом мнения представительного органа работников, за счет средств учреждения от оказания платных образовательных услуг и осуществления приносящей доход деятельности.

Муниципальное учреждение самостоятельно формирует единое штатное расписание в пределах имеющихся средств независимо от того, к каким видам экономической деятельности относятся структурные подразделения учреждения, и источников формирования фонда оплаты труда.

Руководитель муниципального учреждения ежегодно составляет и утверждает тарификационные списки, определяющие нагрузку и оклады работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, на 1 сентября текущего года по форме, установленной учредителем муниципального учреждения.

1.3. Размер заработной платы работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемый в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть менее размера заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), созданного путем изменения типа существующего учреждения, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной до изменения типа учреждения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Предельная доля расходов на оплату труда работников административно-управленческого и вспомогательного персонала в фонде оплаты труда муниципального учреждения не может превышать 40 процентов.

Перечень должностей и профессий, относимых к административно-управленческому и вспомогательному персоналу муниципального учреждения, утверждается приказом председателя комитета по образованию администрации муниципального образования «Город Саратова»

1.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя муниципального учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 4,5-кратный размер среднемесячной заработной платы работников муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя).

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя муниципального учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, не может превышать 3-кратный размер среднемесячной заработной платы работников

муниципального учреждения (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя).

1.5. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам в зависимости от стажа, образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации и аттестации на соответствие занимаемой должности.

1.5. Уровень образования педагогических работников при установлении размеров должностных окладов определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили.

1.6. Работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, размер оплаты труда устанавливается как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца "бакалавр", "специалист", "магистр" дает право на установление им размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление размеров оплаты труда, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

1.7. Учителям-логопедам размеры оплаты труда устанавливаются как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование:

- при получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная) и другие аналогичные специальности;

- при окончании специальных факультетов по указанным выше специальностям и получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании.

1.8. Оплата труда библиотечных и других работников учреждения, не предусмотренных настоящим Положением, производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, с учетом условий оплаты труда, предусмотренных настоящим Положением для работников учреждений.

1.9. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение размера должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы производится со дня

окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.10. Руководитель Учреждения проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливает им должностные оклады; ежегодно составляют и утверждают на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы), тарификационные списки.

Ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения несет руководитель.

1.11. Размеры доплат и надбавок работникам учреждения определяются на основании Положения, утвержденного руководителем учреждения и согласованного с профсоюзной организацией.

Доплаты и надбавки руководителю учреждения выплачиваются на основании приказа учредителя (ГРБС), работникам учреждений - на основании приказа руководителя учреждения в пределах средств, направляемых учреждением на оплату труда.

1.12. Должностные оклады устанавливаются работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего трудового распорядка учреждения.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.13. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада (оклада) работника учреждения, повышения к окладам, надбавки, выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.14. Заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории Саратовской области **региональным соглашением**.

1.15. Объем средств, направляемых учреждением на оплату труда, формируется на календарный год исходя из объемов средств на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности, с учетом ежегодного повышения уровня реального содержания заработной платы работников, с учетом роста потребительских цен на товары и услуги.

1.16. Индексация размеров должностных окладов работников учреждений, за исключением работников, оплата труда которых финансируется за счет средств областного бюджета, осуществляется в соответствии с решением Саратовской

городской Думы о бюджете муниципального образования "Город Саратов" на соответствующий финансовый год, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Повышение оплаты труда работников, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, оплата труда которых финансируется за счет средств областного бюджета, осуществляется в размере и в срок, установленный правовым актом Правительства Саратовской области для работников государственных учреждений.

1.17. Основные понятия, используемые в Положении:

**Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

**Система оплаты труда** - совокупность норм, содержащихся в коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, принятых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, устанавливающих условия и размеры оплаты труда, доплат и надбавок стимулирующего характера.

**Базовая часть фонда оплаты труда** - гарантированная заработная плата руководителей, педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, иного педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения.

**Компенсационные выплаты** - дополнительные выплаты работнику за работы: с вредными и (или) опасными условиями труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей.

**Стимулирующая часть фонда оплаты труда** - выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников образовательных учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

## **II. Формирование и распределение фонда оплаты труда муниципального учреждения**

2. Фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием формируется в пределах средств, предоставляемых муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год, и рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{му}} = \text{ФОТ}_{\text{норм}} + \text{ФОТ}_{\text{кп}} + \text{ФОТ}_{\text{кр1}} + \text{ФОТ}_{\text{кр2}} + \text{ФОТ}_{\text{дш}} + \text{ФОТ}_{\text{пз}} + \text{ФОТ}_{\text{мс}} + \text{ФОТ}_{\text{дмс}} + \text{ФОТ}_{\text{нас}} + \text{ФОТ}_{\text{пред}},$$

**ФОТ<sub>му</sub>** - фонд оплаты труда муниципального учреждения;

**ФОТ<sub>норм</sub>** - фонд оплаты труда, сформированный исходя из:

а) норматива финансового обеспечения образовательной деятельности муниципальных учреждений (далее - норматив финансирования) без учета расходов на обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса, установленных Законами Саратовской области;

б) поправочного коэффициента к нормативу финансирования, установленного учредителем (ГРБС) для муниципального учреждения (далее - поправочный коэффициент);

в) количества обучающихся в муниципальном учреждении.

**ФОТ<sub>норм</sub>** для муниципального учреждения, не имеющего в своей структуре филиала (филиалов) рассчитывается по следующей формуле:

$$\begin{aligned} \text{ФОТ}_{\text{норм}} &= \text{ФОТ}_{\text{баз}}, \\ \text{ФОТ}_{\text{баз}} &= (N-D) \times \Pi \times У, \end{aligned}$$

**ФОТ<sub>норм</sub>** для муниципального учреждения, имеющего в своей структуре филиал (филиалы) рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{норм}} = \text{ФОТ}_{\text{баз}} + \text{ФОТ}_{\text{фил1}} + \text{ФОТ}_{\text{фил2}} + \dots + \text{ФОТ}_{\text{филF}},$$

$$\text{ФОТ}_{\text{фил1}}, \text{ФОТ}_{\text{фил2}}, \dots, \text{ФОТ}_{\text{филF}} = (N-D) \times \Pi \times У, \text{ где:}$$

**ФОТ<sub>баз</sub>** - фонд оплаты труда Базовой (опорной) школы,

**ФОТ<sub>фил1</sub>, ФОТ<sub>фил2</sub>, ..., ФОТ<sub>филF</sub>** – фонд оплаты труда филиала,

Фонд оплаты труда Базовой (опорной) школы, фонд оплаты труда филиала (филиалов) (**ФОТ<sub>баз</sub>, ФОТ<sub>фил1</sub>, ФОТ<sub>фил2</sub>, ..., ФОТ<sub>филF</sub>**) формируется отдельно по Базовой (опорной) школе, филиалу (филиалам), исходя из норматива финансирования без учета расходов на обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса, установленных Законами Саратовской области с учетом обеспечения реализации образовательных программ по каждому уровню образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, по каждому виду и направленности (профилю) образовательных программ с учетом форм обучения, включая практическую подготовку обучающихся, федеральных государственных требований (при их наличии), типа образовательной организации, сетевой формы реализации образовательных программ, образовательных технологий, специальных условий получения образования обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, обеспечения дополнительного профессионального образования педагогическим работникам, обеспечения безопасных условий обучения и воспитания, охраны здоровья обучающихся.

Фонд оплаты труда для малокомплектных образовательных организаций и образовательных организаций, расположенных в сельских населенных пунктах, рассчитывается на основании нормативов затрат на осуществление образовательной деятельности, не зависящих от количества обучающихся

**F** – количество филиалов муниципального учреждения,

**N** - норматив финансирования, установленный для Базовой (опорной) школы, филиала, исходя из критериев, определенных Законами Саратовской области;

**D** - расходы на обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса;

**Π** - поправочный коэффициент;

У - количество обучающихся в Базовой (опорной) школе, филиале, для малокомплектного сельского и приравненного к нему муниципального учреждения - численность «условных обучающихся», рассчитанная по каждой ступени образования по формуле:

$$У = \frac{\text{Фч} \times \text{Н}}{\text{Фн}}, \text{ где:}$$

У - численность «условных обучающихся»;

**Фч** - фактическая численность обучающихся в малокомплектном сельском и приравненном к нему муниципальном учреждении;

**Н** - наполняемость классов (классов-комплектов) малокомплектного сельского и приравненного к нему муниципального учреждения для расчета расходов на оплату труда - 12 человек; для расчета расходов на обеспечение учебного процесса - 7 человек в классе (классе-комплекте) в сельских населенных пунктах, 10 человек в классе (классе-комплекте) в городе Саратове;

**Фн** - фактическая наполняемость классов (классов-комплектов) малокомплектного сельского и приравненного к нему муниципального учреждения.

**ФОТ<sub>кп</sub>** - фонд оплаты труда в части расходов, связанных с увеличением окладов педагогических работников на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

**ФОТ<sub>кп</sub>** определяется из расчета численности педагогических работников и размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленного решением Саратовской городской Думы по состоянию на 31 декабря 2012 года, в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством;

**ФОТ<sub>кр1</sub>** - фонд оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя;

**ФОТ<sub>кр1</sub>** определяется из расчета численности педагогических работников, осуществляющих функции классного руководителя, и размера выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством.

Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя определяется из расчета 40 рублей на одного обучающегося в городе Саратове и 71,43 рубля в сельских населенных пунктах, но не более 1000 рублей в месяц на одного педагогического работника за выполнение функций классного руководителя, с учетом отчислений по страховым взносам на обязательное пенсионное страхование, обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, обязательное медицинское



страхование, обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

**ФОТкр2** - фонд оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство.

**ФОТкр2** определяется из расчета численности педагогических работников, осуществляющих классное руководство, и размера выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство в расчете на год с учетом начислений на выплаты по оплате труда, установленных в соответствии с действующим законодательством.

Размер выплаты ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство определяется из расчета 5000 рублей в месяц на одного педагогического работника, осуществляющего классное руководство, независимо от количества обучающихся в классе, а также реализуемых в них общеобразовательных программ, включая адаптированные общеобразовательные программы, но не более размера двух выплат ежемесячного денежного вознаграждения одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в двух и более классах (классах-комплектах).

**ФОТдш** - фонд оплаты труда на единовременную выплату педагогическим работникам муниципального учреждения для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений до среднемесячной заработной платы работников по экономике области за текущий год в декабре текущего года.

**ФОТдш** определяется исходя из прогнозируемой учредителем на основании статистической отчетности средней начисленной заработной платы педагогических работников муниципального учреждения за текущий год за счет всех источников финансового обеспечения (с учетом начисления заработной платы за декабрь текущего года) и средней заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений за счет всех источников финансового обеспечения (с учетом объема средств на увеличение фонда оплаты труда педагогических работников муниципальных учреждений для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений области до среднемесячной заработной платы работников по экономике области за текущий год в декабре текущего года).

**ФОТдш** устанавливается правовым актом учредителя муниципального учреждения в декабре текущего года.

**ФОТдд** устанавливается правовым актом учредителя муниципального учреждения в декабре текущего года.

**ФОТпз** - фонд оплаты труда на ежемесячные выплаты педагогическим работникам муниципального учреждения для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений.

**ФОТпз** рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТпз} = \text{ФОТпзу} + \text{ФОТпзпп}, \text{ где}$$

**ФОТпзу** - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату учителям муниципального учреждения для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений;

**ФОТпзпп** - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату иной категории педагогического персонала муниципального учреждения для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений;

**ФОТпзу** определяется исходя из количества часов аудиторной и неаудиторной занятости учителя и отношения объема средств, выделяемых на повышение средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений (за исключением объема средств на повышение оплаты труда иной категории педагогических работников и педагогических работников дошкольных групп муниципального учреждения), к общей нагрузке учителей в муниципальном учреждении;

**ФОТпзпп** определяется исходя из размера заработной платы иной категории педагогических работников муниципального учреждения по состоянию на дату, с которой осуществляется повышение оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений области в соответствии с правовым актом Правительства Саратовской области, и отношения необходимого к достижению расчетного целевого значения средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций области, установленного правовым актом Правительства Саратовской области, к ранее установленному расчетному целевому значению средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций;

**ФОТмс** фонд оплаты труда на обеспечение доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», до 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы;

**ФОТмс** определяется на основании проводимого учредителем мониторинга численности педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, непосредственно осуществляющих учебный процесс, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3,

3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», среднемесячная, заработная плата которых менее 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы;

**ФОТпред** фонд оплаты труда на выплату педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных на территории г. Саратова, за ведение уроков при преподавании предметов: физика, химия, информатика, математика;

**ФОТпред** определяется на основании показателя численности педагогических работников, осуществляющих преподавание предметов: физика, химия, математика, информатика на основании фактического комплектования классов (классов-комплектов) на 1 сентября текущего года.

**ФОТнас** фонд оплаты труда на ежемесячную выплату педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист»;

**ФОТнас** определяется на основании данных мониторинга проводимого учредителем о численности педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, выполняющих функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист», не замещающих должности «методист», «старший методист» и соответствующих критериям, определяемым органом исполнительной власти области, осуществляющим управление в сфере образования, в зависимости от объема дополнительных функций и степени их значимости.

Формирование **ФОТмс**, **ФОТдмс**, **ФОТпред** осуществляется с 1 октября 2023 года, **ФОТнас** – с 1 декабря 2023 года

2.2. Экономия фонда оплаты труда муниципального учреждения может быть направлена на выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременное премирование.

Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) производятся за добросовестное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, при условии:

- отсутствия в расчетном периоде дисциплинарного взыскания;
- обеспечения достижения установленных муниципальному учреждению ежегодных значений показателей соотношения средней заработной платы отдельных категорий работников учреждения, определенных Указами Президента Российской Федерации, со **средней заработной платой** в регионе (для руководителя муниципального учреждения).

Единовременное премирование может осуществляться за результаты работы,

не связанные с трудовыми функциями и выполняемые или по специальному распоряжению о выполнении особо важных заданий, или добровольно по собственной инициативе (достижение специальных показателей), а также к юбилейным датам (50-, 55-, 60-летие со дня рождения и далее каждые 5 лет), профессиональным праздникам и др.

Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Назначение выплат стимулирующего характера производится руководителю муниципального учреждения приказом учредителя, работникам муниципального учреждения - приказом руководителя муниципального учреждения в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

За счет экономии фонда оплаты труда руководителю и работникам муниципального учреждения по их личному заявлению может быть оказана материальная помощь в следующих случаях: бракосочетание, рождение ребенка, смерть близкого родственника (отца, матери, мужа, жены, детей), при стихийных бедствиях и других чрезвычайных обстоятельствах.

Решение об оказании материальной помощи и ее размере в отношении руководителя муниципального учреждения принимает учредитель, в отношении работников муниципального учреждения - руководитель муниципального учреждения.

### **III. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителя муниципального учреждения**

3.1. Учредитель (ГРБС) муниципального учреждения формирует централизованный фонд стимулирования руководителей муниципальных учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{SUM} \text{ФОТ}_{\text{норм}} \times 0,5\% , \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{цст}}$  - размер централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений.

### **IV. Распределение фонда оплаты труда муниципального учреждения**

4. Распределение фонда оплаты труда в части выплат ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя и ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за классное руководство.

Выплаты ежемесячных денежных вознаграждений осуществляются педагогическим работникам, в том числе педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, на которых с письменного согласия работника в соответствии с приказом руководителя учреждения возложены функции классного руководителя, в размерах, определяемых в

соответствии с пунктом 2.

Выплаты ежемесячных денежных вознаграждений не образуют новый оклад, относятся к выплатам стимулирующего характера и осуществляются ежемесячно за фактически отработанное время.

4.1. Фонд оплаты труда на единовременную выплату педагогическим работникам муниципального учреждения для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений до среднемесячной заработной платы работников по экономике области за текущий год в декабре текущего года направляется на единовременную выплату педагогическим работникам муниципального учреждения

Единовременная выплата педагогическому работнику муниципального учреждения устанавливается в процентном отношении к его начисленной заработной плате за текущий год с учетом начисления заработной платы за декабрь текущего года за счет всех источников финансового обеспечения и осуществляются в декабре текущего года.

Единовременная выплата педагогическим работникам муниципального учреждения относится к выплатам стимулирующего характера.

4.2. Фонд оплаты труда на ежемесячные выплаты педагогическим работникам муниципального учреждения для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений направляется на ежемесячные выплаты учителям, ежемесячные выплаты иной категории педагогического персонала (за исключением педагогических работников дошкольных групп муниципального учреждения), ежемесячные выплаты педагогическим работникам дошкольных групп муниципального учреждения.

Размер ежемесячной выплаты учителям муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

$$ЕСВ = \frac{\text{ФОТпзум}}{\text{ЧУП}} \times (\text{Каз} + \text{Кнз}), \text{ где}$$

ЕСВ – размер ежемесячной выплаты учителю муниципального учреждения;

ФОТпзум – фонд оплаты труда на ежемесячную выплату учителям муниципального учреждения для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений в месяц;

ЧУП – общее количество часов учебного плана (аудиторной занятости) с учетом часов неаудиторной занятости в муниципальном учреждении в неделю;

Каз – количество часов аудиторной занятости учителя в неделю в муниципальном учреждении в соответствии с условиями трудового договора;

Кнз – количество часов неаудиторной занятости учителя в неделю в муниципальном учреждении в соответствии с условиями трудового договора.

Ежемесячные выплаты педагогическим работникам относятся к выплатам стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда муниципального учреждения, за исключением фондов

оплаты труда на выплату ежемесячных денежных вознаграждений педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя и за классное руководство, фонда оплаты труда на единовременную выплату педагогическим работникам дошкольных групп муниципального учреждения для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений до среднемесячной заработной платы работников в сфере общего образования области за текущий год в декабре текущего года, фонда оплаты труда на единовременную выплату педагогическим работникам муниципального учреждения (за исключением фонда оплаты труда на единовременную выплату педагогическим работникам дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений) для доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников муниципальных учреждений (за исключением педагогических работников дошкольных групп) до среднемесячной заработной платы работников по экономике области за текущий год в декабре текущего года, фонда оплаты труда на ежемесячные выплаты педагогическим работникам муниципального учреждения для обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений, фонд оплаты труда на обеспечение доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», до 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, фонд оплаты труда на обеспечение доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников дошкольных групп муниципальных общеобразовательных учреждений, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», до 80 процентов среднемесячного дохода от трудовой деятельности фонд оплаты труда на выплату педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных на территории города Саратова, за ведение уроков при преподавании предметов: физика, химия, математика, информатика, фонд оплаты труда на ежемесячную выплату педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист» (далее - ФОТ), состоит из базовой части и стимулирующей части:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}, \text{ где}$$

ФОТб – базовая часть ФОТ;

ФОТст – стимулирующая часть ФОТ.

Объем стимулирующей части ФОТ определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТнорм} \times \text{Ш}, \text{ где}$$

Ш – коэффициент стимулирующей части ФОТ

4.3. Коэффициент стимулирующей части ФОТ определяется муниципальным учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина коэффициента - 0,3.

4.4. Базовая часть ФОТ обеспечивает гарантированную заработную плату работников муниципального учреждения, включая:

а) административно-управленческий персонал муниципального учреждения (руководитель муниципального учреждения, заместитель руководителя и др.);

б) педагогический персонал, непосредственно осуществляющий образовательный процесс (учитель, преподаватель) (далее - учитель);

в) иные категории педагогического персонала (учитель-логопед, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, методист и др.);

г) учебно-вспомогательный персонал (специалист по кадровому делопроизводству, специалист по охране труда, системный администратор, делопроизводитель, библиотекарь, секретарь учебной части, диспетчер и др.);

д) обслуживающий персонал (уборщик служебных помещений, гардеробщик, дворник, сторож, рабочий по комплексному ремонту и обслуживанию зданий, техник-энергетик и др.) и складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТбауп} + \text{ФОТбпп} + \text{ФОТбипп} + \text{ФОТбувп} + \text{ФОТбоп}, \text{ где:}$$

ФОТбауп - базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТбпп - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТбипп - базовая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТбувп - базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТбоп - базовая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

4.5. Базовая часть фонда оплаты труда учителей рассчитывается по формуле:

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

пп - доля ФОТ учителей в базовой части ФОТ.

4.6. Фонд оплаты труда на обеспечение доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный

процесс, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», до 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы направляется на ежемесячные выплаты учителям, имеющим стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» (далее – ежемесячные выплаты молодым учителям).

Размер ежемесячной выплаты молодым учителям муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЕДМСу} = (\text{ЗПобл}/18 - \text{ЗПу} / (\text{Каз} + \text{Кнз})) * (\text{Каз} + \text{Кнз})$$

ЕДМСу - размер ежемесячной выплаты молодому учителю;

ЗПобл – 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области;

ЗПу - установленная заработная плата молодого учителя в соответствии с условиями трудового договора;

Каз - количество часов аудиторной занятости молодого учителя в соответствии с условиями трудового договора;

Кнз - количество часов неаудиторной занятости молодого учителя в неделю в соответствии с условиями трудового договора.

Ежемесячные выплаты молодым учителям относятся к выплатам стимулирующего характера.

4.7. Фонд оплаты труда на выплату педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, расположенных на территории города Саратова, за ведение уроков при преподавании предметов: физика, химия, математика, информатика направляется на ежемесячные выплаты учителям осуществляющим ведение уроков при преподавании предметов: физика, химия, математика, информатика (за исключением преподавание предмета математика при реализации программы начального общего образования) (далее - ежемесячные выплаты учителям за преподавание предметов).

Размер ежемесячной выплаты учителям за преподавание предметов в муниципальном учреждении рассчитывается по формуле:



$$ЕСВ_{пред} = \frac{ФОТ_{пред}}{ЧУП_{пред}} \times Каз_{пред}, \text{ где:}$$

ЕСВ<sub>пред</sub> - размер ежемесячной выплаты за преподавание предметов учителю муниципального учреждения;

ФОТ<sub>пред</sub> - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату учителям муниципального учреждения за ведение уроков при преподавании предметов: физика, химия, математика, информатика;

ЧУП<sub>пред</sub> - общее количество часов учебного плана (аудиторной занятости) по предметам: физика, химия, математика, информатика (за исключением преподавание предмета математика при реализации программы начального общего образования) в муниципальном учреждении в неделю;

Каз<sub>пред</sub> - количество часов аудиторной занятости учителя в неделю по преподаванию предметов: физика, химия, информатика, математика (за исключением преподавание предмета математика при реализации программы начального общего образования) в муниципальном учреждении в соответствии с условиями трудового договора.

Ежемесячные выплаты учителям за преподавание предметов относятся к выплатам стимулирующего характера.

4.8. Фонд оплаты труда на ежемесячную выплату педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист» направляется на ежемесячные выплаты в размере 3000 рублей педагогическим работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, выполняющим функции, связанные с методической и/или наставнической деятельностью при условии наличия квалификационной категории «педагог-наставник» и/или «педагог-методист» и не замещающие должности «методист», «старший методист» (далее - ежемесячные выплаты педагогам - наставникам).

Ежемесячные выплаты педагогам-наставникам относятся к выплатам стимулирующего характера.

4.9. Ежемесячные выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени.

4.10 Период установления и осуществления выплат, предусмотренных пунктами 4.6 настоящего Положения, продлевается на период нахождения (прохождения):

- в отпуске по беременности и родам;
- в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в отпуске на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения;

- военной службы по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

4.11. Оплата труда работников муниципального учреждения производится на

основании трудовых договоров.

4.12. Обеспечение функций обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в муниципальном учреждении с учетом особенностей организации образовательного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых муниципальным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах средств, предоставляемых муниципальному учреждению на финансовое обеспечение выполнения муниципального задания на текущий финансовый год.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

## **V. Определение стоимости 1 ученико-часа в муниципальном учреждении**

5. Для определения величины гарантированной оплаты труда учителя за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость, включающая 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается муниципальным учреждением самостоятельно по определенной формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости учителя.

5.1 Базовая часть фонда оплаты труда учителей состоит из общей части и специальной части:

$$\text{ФОТ}_{\text{бпп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>бпп</sub> - базовая часть ФОТ учителей;

ФОТ<sub>о</sub> - общая часть ФОТ;

ФОТ<sub>с</sub> - специальная часть ФОТ.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{С}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>с</sub> - объем специальной части ФОТ;

ФОТ<sub>пп</sub> - базовая часть ФОТ;

С - коэффициент размера специальной части ФОТ<sub>пп</sub>.

Коэффициент размера специальной части устанавливается муниципальным учреждением самостоятельно. Рекомендуемая величина - 0,3.

5.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда учителей распределяются исходя из стоимости 1 ученико-часа с учетом повышающих коэффициентов.

5.3. Общая часть фонда оплаты труда учителей обеспечивает гарантированную оплату труда учителя 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 учителей, состоит из:

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}, \text{ где:}$$

ФОТ<sub>0</sub> - общая часть ФОТ учителей;

ФОТ<sub>аз</sub> - фонд оплаты аудиторной занятости;

ФОТ<sub>нз</sub> - фонд оплаты неаудиторной занятости.

Соотношение фонда оплаты аудиторной занятости и неаудиторной занятости и порядок распределения фонда оплаты неаудиторной занятости определяется самим муниципальным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

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

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{\frac{11}{11} \times \sum_{n=1}^n (a \times b) \times 52}, \text{ где:}$$

Стп - стоимость 1 ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТ<sub>аз</sub> - фонд оплаты труда аудиторной занятости учителей;

a - количество обучающихся в классах (группах обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, или количество таких обучающихся по индивидуальной форме обучения) на начало учебного года;

b - годовое количество часов по учебному плану в классах с учетом деления классов на группы (группах обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, а также для таких обучающихся);

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

При наличии в муниципальном учреждении классов с разными формами и видами обучения стоимость одного ученико-часа рассчитывается по каждому виду и форме обучения отдельно.

Также стоимость одного ученико-часа рассчитывается отдельно в случае осуществления обучения обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, как для группового, так и для индивидуального обучения, а также при обучении на дому

5.5. Учебный план разрабатывается муниципальным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральными государственными

образовательными стандартами, санитарными правилами и нормативами

5.6. Специальная часть фонда оплаты труда учителей включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные **Трудовым кодексом** Российской Федерации либо нормативными актами Саратовской области, рассчитанные муниципальным учреждением самостоятельно в соответствии с **Приложением 1** к Положению;

- надбавки за наличие почетного звания, государственных наград, ученую степень, выплачиваемые в размере и в порядке, установленными **Приложением 4** к Положению;

- надбавка педагогическим работникам (за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс) в возрасте до 30 лет (включая день исполнения 30 лет), не имеющим стажа педагогической работы либо имеющим стаж педагогической работы до одного года, на период первых трех лет работы после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования устанавливается в размере 15% должностного оклада.

- выплаты по повышающим коэффициентам за сложность и приоритетность предмета. Размеры повышающих коэффициентов за сложность и приоритетность предмета определяются муниципальным учреждением самостоятельно, в зависимости от специфики образовательной программы данного муниципального учреждения по согласованию с органом государственного управления и профсоюзным органом в соответствии с **Приложением 2** к Положению;

- выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию;

- выплаты ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

5.7. При определении размера коэффициента за сложность и приоритетность предмета учитываются следующие критерии:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию;

- дополнительная нагрузка учителя, 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 учителя, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся (начальная школа);

- специфика образовательной программы муниципального учреждения, определяемая концепцией программы развития, и приоритетность предмета в ее реализации.

5.8. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию составляет:

1,10 - для учителя, имеющего первую категорию;  
1,15 - для учителя, имеющего высшую категорию.

5.9. В целях обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных образовательных учреждений могут устанавливаться ежемесячные выплаты.

Размер ежемесячной выплаты педагогическому работнику общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

$$ЕСВ = \left( \frac{РСЗП\ 1}{РСЗП\ 2} - 1 \right) \times ОТ, \text{ где}$$

ЕСВ – размер ежемесячной выплаты педагогическому работнику общеобразовательного учреждения (за исключением педагогических работников дошкольных групп общеобразовательных учреждений);

РСЗП1 – необходимое к достижению расчетное целевое значение средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций области, установленное Правительством Саратовской области;

РСЗП2 – ранее установленное Правительством Саратовской области расчетное целевое значение средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций;

ОТ – размер оплаты труда, установленный работнику согласно условиям трудового договора, по состоянию на дату, с которой осуществляется повышение оплаты труда отдельных категорий работников государственных учреждений области в соответствии с правовым актом Правительства Саратовской области.

## VI. Определение размера оклада учителя

6.1. Оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O = Aз + Днз + 100, \text{ где}$$

O - оклад учителя;

Aз - оплата за часы аудиторной занятости, рассчитываемая по формуле:

$$O = \sum_{j=1}^k \left( \sum_{n=1}^n (Стп \times Чаз_{ij} \times Y_{ij} \times K_i \times A) \right)$$

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

i - параметр, учитывающий количество предметов, по которым учитель

осуществляет обучение;

$j$  - параметр, учитывающий количество классов, групп обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей, в которых учитель осуществляет обучение, а также количество таких обучающихся по индивидуальной форме обучения;

$Ч_{аз,ij}$  - количество часов по учебному плану в месяц по предмету  $i$  по параметру  $j$ ;

$У_{ij}$  - количество учеников в классе  $j$  по предмету  $i$  на начало очередного учебного года. При расчете оклада учителя, осуществляющего индивидуальное обучение, при делении классов на подгруппы используется наполняемость класса, в котором осуществляется обучение.

В случае осуществления обучения обучающихся, находящихся на длительном лечении в больнице, в центре временного содержания для несовершеннолетних правонарушителей,  $У_{ij}$  - количество групп таких обучающихся или количество таких обучающихся по индивидуальной форме обучения;

$K_i$  - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета  $i$ ;

$A$  - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

$Д_{нз}$  - доплата за неаудиторную занятость (определена в [Приложении 3](#) к Положению);

100 - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

## **VII. Гарантии учителям муниципального учреждения в связи с переходом на новую систему оплаты труда**

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

$$\text{ЗПбч} = \text{О} + \text{С} + \text{В}, \text{ где:}$$

ЗПбч - базовая часть оплаты труда учителя;

$O$  - оклад учителя;

$C$  - специальная часть фонда оплаты труда;

$B$  - дополнительные выплаты в целях неумножения базовой части оплаты труда учителя за фактически отведенные часы по учебному плану в

пределах общего фонда оплаты труда.

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

8.1 Стимулирующая часть фонда оплаты труда муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

$ФОТ_{ст} = ФОТ_{стауп} + ФОТ_{стпп} + ФОТ_{типп} + ФОТ_{стувп} + ФОТ_{стоп}$ , где:

ФОТ<sub>стауп</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ<sub>стпп</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ<sub>типп</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТ<sub>стувп</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ<sub>стоп</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

Соотношение частей определяется муниципальным учреждением самостоятельно.

8.2. Система стимулирующих выплат работникам муниципального учреждения включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда (премии).

8.3. Основными критериями для осуществления стимулирующих выплат при разработке показателей качества и результативности труда учителей и иных категорий педагогического персонала являются:

- а) качество обучения;
- б) здоровье обучающихся;
- в) воспитание обучающихся.

8.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели качества и результативности труда, для работников муниципального учреждения определяются в локальных нормативных актах муниципального учреждения, принимаемых работодателем по согласованию с профсоюзным органом и (или) в коллективных договорах.

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

9.1. Должностной оклад руководителя муниципального учреждения устанавливается учредителем (ГРБС).

Размер должностного оклада руководителя муниципального учреждения рассчитывается исходя из средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала муниципального учреждения и группы по оплате труда

по следующей формуле:

$$\text{Дор} = \text{ЗПср} \times \text{Кг, где:}$$

Дор - должностной оклад руководителя муниципального учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата учителей и иных категорий педагогического персонала муниципального учреждения;

Кг - коэффициент по группе по оплате труда руководителя муниципального учреждения (далее - группа по оплате труда).

Коэффициент по группе по оплате труда устанавливается:

1 группа - коэффициент 2,7;

2 группа - коэффициент 2,3;

3 группа - коэффициент 1,8;

4 группа - коэффициент 1,4.

При расчете средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала учитываются их оклады (должностные оклады) и выплаты стимулирующего характера.

Расчет средней заработной платы учителей и иных категорий педагогического персонала муниципального учреждения осуществляется на начало учебного года.

Средняя заработная плата учителей и иных категорий педагогического персонала муниципального учреждения определяется путем деления суммы окладов (должностных окладов) и выплат стимулирующего характера (за исключением ежемесячных выплат молодым учителям, ежемесячных выплат молодым воспитателям).

9.2. Должностные оклады заместителям руководителя муниципального учреждения при нормальной продолжительности рабочего времени - 40 часов в неделю - устанавливаются от 50 до 90 процентов от должностного оклада руководителя муниципального учреждения. При замещении должности заместителя руководителя муниципального учреждения на условиях неполного рабочего времени должностной оклад устанавливается пропорционально должностному окладу, установленному за работу в условиях нормальной продолжительности рабочего времени. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя муниципального учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ – Лицея № 2.

9.3. Из специальной части фонда оплаты труда муниципального учреждения осуществляются надбавки руководителям муниципального учреждения, заместителям руководителей муниципального учреждения за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени в соответствии с [Приложением 4](#) к Положению.

9.4. Определение группы по оплате труда осуществляется в зависимости от объемных показателей деятельности муниципального учреждения.

9.5. Объемные показатели деятельности муниципального учреждения при определении группы по оплате труда оцениваются в баллах:

№	Показатели	Условия	Количество
---	------------	---------	------------



			баллов
1.	Численность обучающихся (воспитанников) в муниципальном учреждении, из них: дети-сироты, дети, оставшиеся без попечения родителей; дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья	из расчета за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
			0,5
			0,5
2.	Численность работников муниципального учреждения	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: - первую квалификационную категорию;	0,5
		- высшую квалификационную категорию;	1
		- ученую степень; дополнительно наличие у работников государственных наград:	1,5
		- от 1 до 5 процентов коллектива;	5
		- от 5 до 10 процентов коллектива;	10
- от 10 до 20 процентов коллектива;	15		
- свыше 20 процентов коллектива	20		
3.	Наличие групп продленного дня		до 20
4.	Количество реализуемых основных образовательных программ в соответствии с уставом муниципального учреждения	за каждую программу	5
5.	Количество в муниципальном учреждении рабочих мест, соответствующих условиям труда	за каждое рабочее место, соответствующее условиям труда	0,1
6.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов, видео-аудио залов, лингафонных кабинетов	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, физиокабинета, стоматологического кабинета, столовой	за каждый вид	до 15
9.	Наличие автотранспортных средств, сельхозмашин, строительной и другой самоходной техники на балансе	за каждую единицу	до 3, но не более 20

	муниципального учреждения		
10.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и др.)	за каждую единицу	до 30
11.	Наличие в муниципальном учреждении подсобного хозяйства, парникового хозяйства, возделываемого земельного участка (не менее 0,5 га), теплиц	наличие	20
12.	Наличие собственных: котельной, очистных и других сооружений	за каждый вид	до 20
13.	Наличие в муниципальном учреждении различных форм организации образовательного процесса (обучение на дому, дистанционное обучение и иные формы)	за каждую форму	5
14.	Наличие в муниципальном учреждении оборудованного и используемого по целевому назначению, в том числе в образовательном процессе, музея (выставочного, концертного залов)	за каждый вид	5, но не более 10
15.	Наличие обучающихся (воспитанников) в муниципальном учреждении, посещающих бесплатные секции, кружки, студии, организованные этим муниципальным учреждением или на его базе	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5

9.6. Муниципальное учреждение относится к группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

N п/п	Тип (вид) образовательного учреждения	Группа по оплате труда, к которой муниципальное учреждение относится по сумме баллов			
		1 гр.	2 гр.	3 гр.	4 гр.
1	2	3	4	5	6
1.	Лицеи	свыше 400	до 400	до 300	-

9.7. Группа по оплате труда определяется учредителем (ГРБС) не чаще одного раза в год в устанавливаемом им порядке на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемных показателей деятельности муниципального учреждения.

9.8. При наличии других показателей, не предусмотренных в настоящем разделе, но значительно увеличивающих объем и сложность управления муниципальным учреждением, суммарное количество баллов может быть увеличено учредителем (ГРБС) муниципального учреждения за каждый дополнительный объемный показатель деятельности до 20 баллов.

9.9. Конкретное количество баллов, предусмотренных по объемным показателям деятельности с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем (ГРБС) муниципального учреждения.

9.10. Показатель "Количество обучающихся в муниципальном учреждении" определяется по сформированному по состоянию на начало учебного года контингенту обучающихся .

9.11. За руководителями муниципального учреждения, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда, определенная до начала ремонта, не более чем на один год, а в последующий период - по соглашению сторон трудового договора.

## **Х. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала**

10.1. Оплата труда иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, регулирующими отношения, связанные с оплатой труда работников муниципальных учреждений, за исключением индексации должностных окладов (окладов) работников, которая осуществляется в соответствии с **пунктом 6** Приложения 1 к настоящему Положению.

10.2 Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МОУ – Лицея № 2.

**Перечень  
выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда  
оплаты труда муниципального 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. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для учителей - к оплате за часы аудиторной занятости, для других работников муниципального учреждения - к должностному окладу.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу с вредными и (или) опасными условиями труда:	
с вредными условиями труда	до 0,12
2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со <b>ст. 153</b> ТК РФ
3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:	
За проверку письменных работ:	
- за проверку письменных работ в 1-4 классах	0,10
- за проверку письменных работ по русскому языку и литературе в 5-11 классах	0,15
- за проверку письменных работ по математике, иностранному языку, черчению	0,10
- за проверку письменных работ по истории, химии, физике, географии, биологии	0,05
За заведование кабинетами, лабораториями	0,1
За заведование учебными мастерскими	0,20
при наличии комбинированных мастерских	0,35
За заведование учебно-опытными (учебными) участками в муниципальном учреждении	0,25
За внеклассную работу по физическому воспитанию (в зависимости от количества классов)	до 1,0
За работу с библиотечным фондом учебников (в зависимости от количества экземпляров учебников)	до 0,2
За обслуживание работающего компьютера в кабинете вычислительной техники	до 0,05 за каждый работающий компьютер
За руководство районным методическим объединением	0,1
За руководство школьным методическим объединением	0,1
За ведение делопроизводства	до 0,15
За активное участие в решении социальных вопросов труда	до 0,2

**Положение  
по установлению размеров повышающих коэффициентов за сложность и  
приоритетность предметов**

1. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета (далее - повышающий коэффициент) предназначен для дифференциации оклада учителей в зависимости от специфики преподаваемого ими предмета.

При определении размера повышающего коэффициента учитываются следующие критерии:

- включение предмета в государственную (итоговую) аттестацию в независимой форме;
- дополнительная нагрузка учителя, связанная с подготовкой к урокам;
- дополнительная нагрузка учителя, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (например, химия, биология, физика), возрастными особенностями обучающихся (начальная школа);
- специфика образовательной программы муниципального учреждения, определяемая концепцией программы развития, и приоритетность предмета в ее реализации.

2. Повышающие коэффициенты 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 (алгебра, геометрия, вероятность и статистика), 1-4 классы начальной школы - до 1,04;
- г) история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия - до 1,03;
- д) право, экономика, технология - до 1,02;
- е) родной язык, родная литература, природоведение, астрономия, физическая культура, изобразительное искусство, музыка, ОБЖ, окружающий мир, краеведение, предметы и курсы по выбору, элективные предметные курсы, ОРКСЭ, занимательная грамматика, решение тестовых задач, проектная деятельность, наглядная геометрия, узнайте о математике больше, курс по математике, курс по иностранному языку, курс по биологии, курс по русскому языку, индивидуальный проект, факультативы - 1,0.

**Положение  
по установлению доплат учителям за неаудиторную занятость**

Доплата за неаудиторную занятость (Днз) стимулирует учителя к повышению эффективности воспитательной работы и неаудиторной занятости по предмету.

Неаудиторная занятость включает следующие виды работы с обучающимися:

- а) осуществление функций классного руководства;
- б) неурочная занятость «Разговор о важном»;
- в) неурочная занятость профориентационные занятия «Моя Россия – новые горизонты» в рамках проекта «Билет в будущее»;
- г) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- д) неаудиторная предметная деятельность: подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям, смотрам, кружковая работа и т.д., в соответствии с требованиями, установленными федеральными государственными образовательными стандартами

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы по каждому виду отдельно, а затем суммируется.

$$\text{Днз} = \text{сумма (от } i = 1 \text{ до } 8) \text{ Стп} \times \text{Чаз}_i \times \text{У}_i \times \text{А} \times \text{К}_i$$

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

Чаз<sub>і</sub> - количество часов в месяц по каждой составляющей неаудиторной занятости;

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

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

Педагоги, претендующие на проведение неаудиторных занятий, подают заявку в учебную часть на проведение занятий, имея соответствующую программу и календарно-тематическое планирование, утвержденные методическим объединением.

Порядок, правила учета, отчетности и контроль проведения внеаудиторной деятельности осуществляется на основании записей в журнале учета неаудиторной занятости учащихся.

Порядок ведения журнала обязателен для всех педагогов, осуществляющих неаудиторную занятость, и содержит сведения о количестве учащихся, списочный состав, класс, а также дату, тему проведенных занятий.

Порядок ведения, хранения журнала учета неаудиторной занятости аналогичен правилам ведения классных журналов.

Общее руководство неаудиторной занятостью с учащимися в лицее осуществляет заместитель директора по воспитательной работе на основе своих должностных обязанностей.

Организация неаудиторной занятости с учащимися осуществляется на основании приказа директора по согласованию с школьным методическим объединением на основании обобщенной заместителем директора по воспитательной работе информации по изучению спроса и предложения образовательных услуг. Периодичность распределения неаудиторной занятости один раз в год на 1 сентября

#### **Неаудиторная занятость включает следующие виды работ с учащимися**

Значение параметра	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент $K_i$
1.	Классное руководство	до 1
2.	неурочная занятость «Разговор о важном»	до 1
3.	неурочная занятость профорientационные занятия «Моя Россия – новые горизонты» в рамках проекта «Билет в будущее».	до 1
4.	Кружковая работа	до 1
5.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,2-1,5

Во избежание перегрузки педагогов и учащихся общая аудиторная и неаудиторная занятость педагогического работника за исключением подготовки к урокам и другим видам учебных занятий, а также подготовки дидактических материалов и наглядных пособий к урокам не должна превышать 36 часов в неделю при одинаковой стоимости ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости

**Размер и порядок  
установления надбавок за наличие почетного звания, государственных наград,  
ученую степень**

1. Административно-управленческому персоналу муниципального учреждения, деятельность которого связана с образовательным процессом, учителям и иным категориям педагогического персонала муниципального учреждения устанавливаются доплаты и выплачиваются ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени надбавки к заработной плате по основному месту работы:

1) за ученую степень:

- доктора наук - 4803 рубля;
- кандидата наук - 3202 рубля.

При наличии у работника муниципального учреждения права на получение надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным настоящим подпунктом, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере;

2) за почетные звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации" - 1601 рубль;

3) награжденным:

знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, ведомственным знаком отличия "Отличник просвещения";

медалью К.Д.Ушинского;

медалью Л.С. Выготского;

нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Отличник физической культуры и спорта";

почетными званиями "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования" - 901 рубль.

При наличии у работника муниципального учреждения права на получение



надбавки по нескольким основаниям, предусмотренным **подпунктами 2, 3**, надбавка выплачивается по одному из оснований в большем размере.

2. Надбавка носит стимулирующий характер и устанавливается приказом работодателя:

при присвоении почетного звания "Заслуженный учитель РСФСР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации", "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации", "Ветеран сферы воспитания и образования" - со дня присвоения;

при присуждении ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей квалификационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени кандидата наук, ученой степени доктора наук;

награжденным знаком отличия Министерства образования и науки Российской Федерации, ведомственным знаком отличия "Отличник просвещения";

медалью К.Д.Ушинского;

медалью Л.С. Выготского;

нагрудными значками "Отличник просвещения СССР", "Отличник народного просвещения", "Отличник профессионально-технического образования РСФСР";

нагрудными знаками "Почетный работник общего образования Российской Федерации", "Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник высшего профессионального образования Российской Федерации", "Почетный работник науки и техники Российской Федерации", "Почетный работник сферы молодежной политики", "Почетный работник сферы молодежной политики Российской Федерации", "Почетный работник воспитания и просвещения Российской Федерации", "Отличник физической культуры и спорта" - со дня награждения.

## Приложение 5

к Положению об оплате труда  
работников МОУ – Лицей № 2

### МЕТОДИКА ФОРМИРОВАНИЯ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА И ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ, ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОТОРЫХ ОСУЩЕСТВЛЯЕТСЯ В ПРЕДЕЛАХ СРЕДСТВ СУБСИДИЙ НА ИНЫЕ ЦЕЛИ

#### I. Общие положения

1. Настоящая Методика определяет порядок формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, участвующих в реализации мероприятий национального проекта «Образование» (далее - Методика).

Используемые в настоящей Методике термины:

учредитель - отраслевое (функциональное) либо территориально структурное подразделение администрации муниципального образования «Город Саратов», осуществляющее от имени администрации муниципального образования «Город Саратов» функции и полномочия учредителя в отношении муниципальных бюджетных и муниципальных автономных учреждений в части формирования муниципального задания;

ГРБС - главный распорядитель бюджетных средств, осуществляющий формирование муниципального задания в отношении муниципальных казенных учреждений.

Оплата отпусков и заработной платы в каникулярный период осуществляется работникам муниципальных общеобразовательных учреждений, участвующих в реализации мероприятий национального проекта «Образование» в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Оплата труда осуществляется пропорционально отработанному времени.

Повышение оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, участвующих в реализации мероприятий национального проекта «Образование», включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, осуществляется в размере и в срок, установленные правовым актом Правительства Саратовской области для работников государственных учреждений.

#### II. Формирование фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется в пределах средств субсидий на иные цели

Фонд оплаты труда формируется в пределах средств субсидий на иные цели, предоставляемых муниципальному общеобразовательному учреждению на текущий финансовый год, и рассчитывается по следующей формуле:

$\text{ФОТиц} = \text{ФОТпр} + \text{ФОТсш}$ , где:

ФОТиц - фонд оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется в пределах средств субсидий на иные цели;

ФОТпр - фонд оплаты труда работников, участвующих в реализации федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации»;

ФОТсш - фонд оплаты труда работников, участвующих в реализации федерального проекта «Современная школа».

Объем средств, направляемых на ФОТсш (ФОТпр), определяется учредителем (ГРБС) в соответствии с муниципальным правовым актом, определяющим порядок предоставления из бюджета муниципального образования «Город Саратов» субсидий на иные цели муниципальным бюджетным учреждениям и муниципальным автономным учреждениям.

ФОТпр состоит из базовой части и стимулирующей части

$\text{ФОТпр} = \text{ФОТпрб} + \text{ФОТпрст}$ , где:

ФОТпрб - базовая часть ФОТ;

ФОТпрст - стимулирующая часть ФОТ.

Базовая часть обеспечивает гарантированную заработную плату – выплату должностных окладов и выплат компенсационного характера.

Размер должностного оклада советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями – 16 554 руб.

Стимулирующая часть ФОТпрст обеспечивает выплаты стимулирующего характера, в том числе в целях обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений.

Размер ежемесячных выплат в целях обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений в отношении советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями рассчитывается по формуле:

$\text{ЕСВпр} = \text{ОТпр} - \text{ДОпр} - \text{КВпр}$ , где:

ЕСВпр - размер ежемесячных выплат в целях обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений;

ОТпр – актуальное целевое значение средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций области, установленное правовым актом Правительства Саратовской области;

ДОпр - установленный трудовым договором размер должностного оклада;

КВпр - размер установленных трудовым договором компенсационных выплат;

ФОТсш состоит из базовой части и стимулирующей части:

$\text{ФОТсш} = \text{ФОТсшб} + \text{ФОТсшт}$ , где:

ФОТсшб - базовая часть ФОТ;

ФОТсшт - стимулирующая часть ФОТ.

Базовая часть обеспечивает гарантированную заработную плату –выплату работникам должностных окладов и выплат компенсационного характера.

В случае реализации работником-учителем части часов учебного плана образовательных программ общего образования естественно-научной и технологической направленностей по предметным областям «Естественно-научные предметы», «Естественные науки», «Математика и информатика», «Обществознание и естествознание», «Технология» при реализации курсов внеурочной деятельности устанавливается должностной оклад, рассчитываемый по формуле:

$O = Az + Днз + 100$ , где:

O - оклад учителя;

Az - оплата за часы аудиторной занятости, рассчитываемая по формуле:

$Az = \sum_{j=1}^k * (\sum_{i=1}^n (\text{Стп} * \text{Чаз}_{ij} * U_{ij} * K_i * A))$ , где:

Стп - стоимость одного ученико-часа (руб./ученико-час), определенная в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием;

i - параметр, учитывающий количество предметов, по которым учитель осуществляет обучение;

j - параметр, учитывающий количество классов;

Чаз<sub>ij</sub> - количество часов по учебному плану в месяц по предмету i по параметру j;

U<sub>ij</sub> - количество учеников в классе j по предмету i на начало очередного учебного года;

K<sub>i</sub> - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета i;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Днз - доплата за неаудиторную занятость;

100 - размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается по формуле:

$Днз = \sum_{i=1}^n \text{Стп} \times \text{Чаз}_i \times U_i \times A \times K_i$

Стп - стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час);

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

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

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

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

i - параметр, учитывающий количество составляющих неаудиторной занятости.

Стимулирующая часть ФОТсшт обеспечивает выплаты стимулирующего характера, в том числе в целях обеспечения:

- повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений;

- доведения среднемесячной заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, имеющих стаж педагогической работы менее трех лет и принятых на работу в муниципальные общеобразовательные учреждения после завершения обучения в профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования, либо заключившим трудовой договор до даты выдачи документа об образовании и о квалификации в соответствии с частями 3, 3.1 и 4 статьи 46 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», (далее – выплаты молодому учителю) до 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, согласно данным федерального статистического наблюдения за предыдущий год, в расчете на норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

Размер ежемесячных выплат в целях обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений:

- в случае реализации работником - учителем части часов учебного плана рассчитывается по формуле:

$$ЕСВсш = СВсш * (Казсш + Кнзсш), \text{ где:}$$

ЕСВсш - размер ежемесячной выплаты по обеспечению повышения средней заработной платы педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений определяемый в целях достижения соответствующего целевого значения средней заработной платы педагогических работников общеобразовательных организаций области, установленного соответствующим правовым актом Правительства Саратовской области;

СВсш - размер ежемесячной выплаты за 1 час учебной нагрузки, рассчитанный в соответствии с пунктом 5.3 Методики формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием;

Казсш - количество часов аудиторной занятости учителя в неделю в муниципальном учреждении в соответствии с условиями трудового договора, реализуемых в рамках федерального проекта «Современная школа»;

Кнзсш - количество часов неаудиторной занятости учителя в неделю в муниципальном учреждении в соответствии с условиями трудового договора,

реализуемых в рамках федерального проекта «Современная школа».

Размер ежемесячной выплаты молодым учителям муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ЕДМСу} = (\text{ЗПобл}/18 - \text{ЗПу} / (\text{Казсш} + \text{Кнзсш})) * (\text{Казсш} + \text{Кнзсш}), \text{ где:}$$

ЕДМСу - размер ежемесячной выплаты молодому учителю;

ЗПобл - 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области;

ЗПу - установленная заработная плата молодого учителя за часы занятости в неделю в муниципальном учреждении в соответствии с условиями трудового договора, реализуемых в рамках федерального проекта «Современная школа»;

Казсш - количество часов аудиторной занятости молодого учителя в соответствии с условиями трудового договора, реализуемых в рамках федерального проекта «Современная школа»;

Кнзсш - количество часов неаудиторной занятости молодого учителя в неделю в соответствии с условиями трудового договора.

В случае реализации работником-педагогом дополнительного образования часов учебного плана по реализации дополнительных общеобразовательных программ, должностной оклад, выплаты компенсационного характера, стимулирующего характера, включая выплаты в целях обеспечения повышения средней заработной платы педагогических работников, устанавливаются в соответствии с решением Саратовской городской Думы от 30 октября 2008 года № 32-354 «О новой системе оплаты труда и стимулирования работников муниципальных образовательных учреждений, за исключением педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и руководящих работников образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальном образовании «Город Саратов».

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. Компенсационные выплаты производятся в соответствии с установленными коэффициентами для учителей - к оплате за часы аудиторной занятости, для других работников муниципального учреждения - к должностному окладу.

Виды работ	Компенсационный коэффициент
1. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:	
за работу в образовательных учреждениях,	0,25

расположенных в сельском населенном пункте	
женщинам, работающим в сельском населенном пункте, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более двух часов подряд)	0,30
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со статьей 153 ТК РФ
2. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:	
за проверку письменных работ	до 0,05

### III. Порядок премирования

Экономия фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, финансовое обеспечение деятельности которых осуществляется в пределах средств субсидий на иные цели муниципального учреждения, может быть направлена на выплаты стимулирующего характера:

- премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- единовременное премирование.

Премиальные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год) производятся за добросовестное и своевременное выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных должностными инструкциями, инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда, при условии:

- отсутствия в расчетном периоде дисциплинарного взыскания;
- при выполнении особо важных заданий, профессиональным праздникам и др.

Размер премиальных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером выплаты стимулирующего характера не ограничены.

Назначение премиальных выплат производится приказом руководителя муниципального учреждения в соответствии с локальным нормативным актом муниципального учреждения с учетом мнения представительного органа работников.