

«СОГЛАСОВАНО»  
Заседание Управляющего  
совета  
МАОУ «Гимназия №3»  
Пр. № 1 от «09.01.2024г.»  
*Н.А. Пряжина*

«СОГЛАСОВАНО»  
Председатель  
профсоюзного комитета  
МАОУ «Гимназия №3»  
О.В. Трофименко  
«09» 01 2024г.

«ПРИНЯТО»  
Общее  
собрание работников  
МАОУ «Гимназия №3»  
Пр. № 1 от «09.01.2024г.»



**Положение  
о новой системе оплаты труда работников муниципального автономного  
общеобразовательного учреждения «Гимназия №3» Фрунзенского района  
г.Саратова, реализующих образовательные программы начального общего,  
основного общего, среднего общего образования**

1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников МАОУ «Гимназия №3», реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее - Положение), разработанное на основании решения Саратовской городской Думы от 16 июля 2008г. №30-313 «О введении новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений города Саратова» с учетом изменений и дополнений внесенных решениями Саратовской городской Думы 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 ноября 2020 г., 23 июля 2021 г., 22 апреля 2022г., 14, 22 декабря 2023 г. N 45-449, устанавливает систему оплаты труда в отношении работников МАОУ «Гимназия №3», участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, сформированным в порядке, определенном администрацией муниципального образования «Город Саратов».

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 2 к настоящему Положению.

Система оплаты труда работников учреждения, осуществляющих должностные обязанности в рамках оказания учреждением дополнительных 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 дополнительных 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.

Директор 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.

2. 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.

Зарплата работников муниципальных учреждений (без учета премий и иных стимулирующих выплат), созданных путем изменения типа существующего муниципального 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.

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).

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".

3. Основные понятия, используемые в Положении:

**Зарплата (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 стимулирующие 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.

**Муниципальное образовательное учреждение** - самостоятельное юридическое лицо, осуществляющее основную деятельность на основании лицензии по реализации образовательных программ начального общего и (или) основного общего, и (или) среднего общего образования и реализующее образовательные программы дошкольного образования и (или) дополнительные образовательные программы, которые не являются основной целью их деятельности (далее - муниципальное учреждение).

4. В муниципальных бюджетных и автономных учреждениях выплата заработной платы производится в пределах средств, предусмотренных в соответствии с планом финансово-хозяйственной деятельности на оплату труда работников учреждений на текущий финансовый год.

Формирование и распределение фонда оплаты труда работников муниципальных учреждений, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, осуществляется в соответствии с Методикой формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных учреждений, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием, согласно **Приложению 1**.

5. В соответствии с настоящим Положением муниципальными учреждениями разрабатываются и принимаются локальные акты с учетом мнения представительного органа работников, устанавливающие систему оплаты труда, регламент распределения стимулирующей части работников, нормирование неаудиторной нагрузки педагогических работников для данного учреждения.

6. Повышение оплаты труда работников муниципальных учреждений, включая индексацию в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги, осуществляется в размере и в срок, установленный правовым актом Правительства Саратовской области для работников государственных учреждений.

7. Настоящее Положение распространяется на правоотношения, возникшие с 1 сентября 2023г.



**Приложение 1**  
**к Положению о новой системе оплаты**  
**труда работников МАОУ «Гимназия №3»,**  
**реализующих образовательные программы**  
**начального общего, основного общего,**  
**среднего общего образования**

**Методика**  
**формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников МАОУ**  
**«Гимназия №3», участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с**  
**муниципальным заданием**

**I. Общие положения**

1. Настоящая Методика формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников муниципальных учреждений, участвующих в оказании муниципальных услуг в соответствии с муниципальным заданием (далее - Методика), определяет общие требования к системе оплаты и стимулирования труда работников муниципальных учреждений.

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.

**II. Формирование фонда оплаты труда муниципального учреждения**

2. Фонд оплаты труда работников муниципального учреждения, 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:

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

**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>** рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{норм}} = (N - Д) \times \Pi \times У, \text{ где:}$$

$N$  - норматив финансирования;

$Д$  - расходы на обеспечение учебного (воспитательно-образовательного) процесса;

$\Pi$  - поправочный коэффициент;

$У$  - количество обучающихся в муниципальном учреждении, для малокомплектного 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";

$\text{Фч}$  - фактическая численность обучающихся в малокомплектном муниципальном учреждении;

$\text{Н}$  - наполняемость классов (классов-комплектов) малокомплектного муниципального учреждения для расчета расходов на оплату труда - 12 человек; для расчета расходов на обеспечение учебного процесса - 10 человек в классе (классе-комплекте);

$\text{Фн}$  - фактическая наполняемость классов (классов-комплектов) малокомплектного сельского и приравненного к нему муниципального учреждения;

$\text{ФОТ}_{\text{кп}}$  - фонд оплаты труда в части расходов, связанных с увеличением окладов педагогических работников на размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями;

$\text{ФОТ}_{\text{кп}}$  определяется из расчета численности педагогических работников и размера ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленных 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;

$\text{ФОТ}_{\text{кр1}}$  - фонд оплаты труда на выплату ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам за выполнение функций классного руководителя;

$\text{ФОТ}_{\text{кр1}}$  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, 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.

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), 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 4<sup>б</sup> 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 4<sup>б</sup> 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 города Саратова, за ведение уроков при преподавании предметов: физика, химия, математика, информатика;

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.

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

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

Премиальные выплаты по итогам работы (за 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**

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

$$\text{ФОТцст} = \text{SUMФОТнорм} \times 0,5\%, \text{ где:}$$

ФОТцст - размер централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений.

Положение о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений приведено в Приложении 5 к Методике.

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



5. 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 Методики.

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

5.1. 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.

5.2. 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.

Размер ежемесячной выплаты учителям муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

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

ЕСВ - размер ежемесячной выплаты учителю муниципального учреждения;

ФОТ<sub>пзум</sub> - 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.

5.3. 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 4<sup>б</sup> 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 4<sup>б</sup> Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" (далее - ежемесячные выплаты молодым учителям).

Размер ежемесячной выплаты молодым учителям муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

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

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.

5.4. 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:

$$\text{ЕСВпред} = \frac{\text{ФОТпред}}{\text{ЧУПпред}} \times \text{Казпред}, \text{ где:}$$

ЕСВпред - размер ежемесячной выплаты за преподавание предметов учителю муниципального учреждения;

ФОТпред - фонд оплаты труда на ежемесячную выплату учителям муниципального учреждения за ведение уроков при преподавании предметов: физика, химия, математика, информатика;

ЧУПпред - 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;

Казпред - 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.

5.5. 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.

5.6. Ежемесячные выплаты осуществляются пропорционально отработанному времени.

5.7. Период установления и осуществления выплат, предусмотренных пунктами 5.3 настоящей Методики, 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.

6. 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 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, 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 4<sup>6</sup> Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации", до 80 процентов средней номинальной начисленной заработной платы работников организаций в области, 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.

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

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

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

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

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

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

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

9. 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.

10. Оплата труда работников муниципальных учреждений производится на основании трудовых договоров.

11. 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

12. 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 каждым муниципальным учреждением самостоятельно по определенной в данной Методике формуле, в пределах объема части фонда оплаты труда, отведенной на оплату аудиторной занятости учителя.

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

$$\text{ФОТбпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}, \text{ где:}$$

ФОТбпп - базовая часть ФОТ учителей;

ФОТо - общая часть ФОТ;

ФОТс - специальная часть ФОТ.

Объем специальной части фонда оплаты труда определяется по формуле:

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

ФОТс - объем специальной части ФОТ;

ФОТпп - базовая часть ФОТ;

С - коэффициент размера специальной части ФОТпп.

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

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

15. 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:

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}, \text{ где:}$$

ФОТо - общая часть ФОТ учителей;

ФОТаз - фонд оплаты аудиторной занятости;

ФОТнз - 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.

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



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

- Стп - стоимость 1 ученико-часа;  
 52 - количество недель в календарном году;  
 34 - количество недель в учебном году;  
 ФОНД - фонд оплаты труда аудиторной занятости учителей;  
 а - 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;  
 в - 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 (очная, очно-заочная (вечерняя), заочная) и видами (общеобразовательные, гимназические (лицейские), специальные (коррекционные), кадетские классы, классы компенсирующего обучения) 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.

17. Учебный план разрабатывается муниципальным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать норм, установленных федеральным базисным учебным планом, федеральными государственными образовательными стандартами, санитарными правилами и нормативами.

18. 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 Методике;

- надбавки за наличие почетного звания, государственных наград, ученую степень, выплачиваемые в размере и в порядке, установленными Приложением 7 к Методике;

- 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-общественного управления и профсоюзным органом в соответствии с Приложением 2 к Методике;

- выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию;

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

19. 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.

20. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию составляет:

1,10 - для учителя, имеющего первую категорию;

1,15 - для учителя, имеющего высшую категорию.

## VI. Определение размера оклада учителя

21. Оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O = A_z + D_{nz} + 100, \text{ где}$$

O - оклад учителя;

A<sub>z</sub> - оплата за часы аудиторной занятости, рассчитываемая по формуле:

$$O = \sum_{j=1}^k \left( \sum_{n=1}^n (C_{\text{СПТ}} \times \text{Ч}_{\text{аз}} \times Y_{ij} \times K_i \times A) \right)$$

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

Y<sub>ij</sub> - 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, Y<sub>ij</sub> количество групп таких обучающихся или количество таких обучающихся по индивидуальной форме обучения;

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

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

Днз- доплата за неаудиторную занятость (определена в Приложении 3 к Методике);

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

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

22. 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;

О - оклад учителя;

С - специальная часть фонда оплаты труда;

В - дополнительные выплаты в целях неуменьшения 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**

23. Стимулирующая часть фонда оплаты труда муниципального учреждения рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТстауп} + \text{ФОТстпп} + \text{ФОТипп} + \text{ФОТстувп} + \text{ФОТстоп}, \text{ где:}$$

ФОТстауп - стимулирующая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТстпп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТипп - стимулирующая часть фонда оплаты труда иной категории педагогического персонала;

ФОТстувп - стимулирующая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФОТстоп - стимулирующая часть фонда оплаты труда обслуживающего персонала.

Соотношение частей определяется муниципальным учреждением самостоятельно.

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

25. 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.

26. 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.

Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального учреждения приведено в Приложениях 4, 6 к Методике.

## **IX. Расчет оплаты труда руководителей работников муниципальных учреждений**

27. 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.

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

Дор - должностной оклад руководителя муниципального учреждения;

ЗПпср - 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 руководителя муниципального учреждения 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) на фактическую численность данных работников по состоянию на начало учебного года.

28. 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 Приложением <sup>6</sup> к Методике.

29. 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 7 к Методике.

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

31. Объемные показатели деятельности каждого 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:	0,5
		- первую квалификационную категорию;	
		- высшую квалификационную категорию;	1
		- ученую степень;	1,5
		дополнительно наличие у работников государственных наград:	
		- 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	за каждый вид	до 15



	от их состояния и степени использования)		
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 муниципального учреждения	за каждую единицу	до 3, но не более 20
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	до 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

32. Муниципальные учреждения относятся к группам по оплате труда по сумме баллов, определенных на основе указанных выше показателей деятельности, в соответствии со следующей таблицей:

№ 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 и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-

2.	Школы, прогимназии, образовательные учреждения для детей дошкольного и младшего школьного возраста	свыше 500	до 500	до 350	до 250
----	--	-----------	--------	--------	--------

33. 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.

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

34. 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.

35. Конкретное количество баллов, предусмотренных по объемным показателям деятельности с верхним пределом баллов, устанавливается учредителем муниципального учреждения.

3<sup>6</sup>. Показатель "Количество обучающихся (воспитанников) в муниципальном учреждении" определяется по сформированному по состоянию на начало учебного года контингенту обучающихся (воспитанников).

37. За руководителями муниципальных учреждений, 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**

39. 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 решению.

40. Стимулирующие выплаты иным категориям педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливаются в соответствии с Приложением 6 к Методике.

**к Методике формирования фонда оплаты труда  
и заработной платы работников  
МАОУ «Гимназия №3», участвующих в оказании  
муниципальных услуг в соответствии с муниципальным  
заданием, установленным учредителем (ГРБС)**

**Перечень  
выплат компенсационного характера, включаемых в специальную часть фонда  
оплаты труда МАОУ «Гимназия №3»**

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
<b>1. За работу во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда:</b>	
с вредными условиями труда	до 0,12
<b>2. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:</b>	
за работу в ночное время	не менее 0,35
за работу в выходные и праздничные дни	в соответствии со ст. 153 ТК РФ
<b>3. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника:</b>	
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

**к Методике формирования фонда оплаты труда  
и заработной платы работников  
МАОУ «Гимназия №3», участвующих в оказании  
муниципальных услуг в соответствии с муниципальным  
заданием, установленным учредителем (ГРБС)**

**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 1,0<sup>6</sup>;

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

**к Методике формирования фонда оплаты труда  
и заработной платы работников  
МАОУ «Гимназия №3», участвующих в оказании  
муниципальных услуг в соответствии с муниципальным  
заданием, установленным учредителем (ГРБС)**

**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) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- в) 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 учителя:

$$\text{Днз} = \sum_{i=1}^n \text{Стп}_i \times \text{Чаз}_i \times \text{У}_i \times \text{А}_i \times \text{К}_i$$

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

У<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;

і - параметр, учитывающий количество составляющих неаудиторной занятости.

Индивидуальный план-график работы учителя утверждается руководителем муниципального учреждения.

**Составляющие неаудиторной занятости**

Значение параметра	Составляющая неаудиторной занятости	Коэффициент К <sub>і</sub>
1.	Классное руководство	до 1
2.	Проведение родительских собраний и работа с родителями обучающихся	до 1
3.	Кружковая работа	до 1
4.	Подготовка призеров муниципальных, региональных, всероссийских олимпиад, конкурсов, соревнований, смотров и т.п.	до 1,20-1,5
5.	Подготовка дидактических материалов и наглядных пособий к урокам	до 0,03
6.	Подготовка к урокам и другим видам учебных занятий	до 0,03
7.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	до 0,5

Во избежание перегрузки учителей и обучающихся общая аудиторная и неаудиторная занятость учителей не должна превышать 3<sup>6</sup> часов в неделю при одинаковой стоимости 1 ученико-часа аудиторной и неаудиторной занятости.



**Приложение 4**

**к Методике формирования фонда оплаты труда  
и заработной платы работников  
МАОУ «Гимназия №3», участвующих в оказании  
муниципальных услуг в соответствии с муниципальным  
заданием, установленным учредителем (ГРБС)**

**Положение  
о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда учителей**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение регулирует порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда учителей в целях усиления материальной заинтересованности в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных задач.

2. Стимулирование учителей осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в локальном акте критериев и показателей. Положение включает примерный перечень критериев и показателей качества и результативности труда учителей муниципального учреждения. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. Общая максимальная сумма баллов - 100.

3. На основе настоящего Положения администрацией муниципального учреждения совместно с управляющим советом муниципального учреждения разрабатывается соответствующий локальный акт, определяющий перечень критериев и показателей качества и результативности труда, размер стимулирующих выплат, порядок их расчета и выплаты. Данный локальный акт принимается общим собранием трудового коллектива, согласовывается с выборным профсоюзным органом и утверждается руководителем муниципального учреждения.

4. Дополнение и изменение критериев и показателей относится к компетенции муниципального учреждения.

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

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

7. Накопление первичных данных ведется в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя.

**II. Порядок стимулирования**

9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда учителей осуществляется управляющим советом муниципального учреждения по представлению руководителя муниципального учреждения.

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

11. Аналитическая информация, критерии и показатели качества и результативности труда, предусмотренные локальным актом муниципального учреждения, представляются на рассмотрение управляющего совета муниципального учреждения 15 числа месяца, следующего за отчетным периодом.

### **III. Система оценки индивидуальных достижений учителей**

12. Основными принципами оценки индивидуальных достижений учителей являются:

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

13. Процедура, технология, структуры по оценке индивидуальных образовательных достижений учителей регламентируются следующими документами:

- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по организации и проведению аттестации педагогических работников, ЕГЭ, независимой формы государственной (итоговой) аттестации выпускников IX классов муниципальных учреждений;

- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по проведению лицензирования образовательной деятельности и государственной аккредитации муниципальных учреждений;

- федеральными и региональными нормативными и распорядительными документами по проведению и организации предметных олимпиад конкурсов, соревнований, научно-практических конференций, социально значимых проектов и акций;

- региональной программой мониторинговых исследований.

14. Накопление информации об индивидуальных достижениях учителей осуществляется в портфолио.

15. Структура оценки состоит из 8 блоков, каждый из которых имеет свою систему ранжирования согласно разделу V "Критерии и показатели качества и результативности труда учителей муниципального учреждения".

1<sup>6</sup>. Итоговый балл формируется как суммарный балл по всем критериям.

17. Контроль за достоверностью и своевременностью предоставляемых сведений на уровне муниципального учреждения осуществляется заместителем руководителя муниципального учреждения.

### **IV. Порядок расчета стимулирующих выплат**

18. Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому учителю.

19. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда учителей, запланированный на период выплаты, делится на общую сумму баллов всех учителей. В результате получается денежный эквивалент каждого балла (в рублях).

20. Денежный эквивалент умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому учителю. Выплата осуществляется ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

Оплата отпусков и заработной платы в каникулярный период осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

### **V. Критерии и показатели качества и результативности труда учителей**

**МАОУ «Гимназия №3»**

**Критерии и показатели качества и результативности труда педагогических работников МАОУ «Гимназия №3» Фрунзенского района г. Саратова за ..... учебный год**

Ф.И.О., предмет \_\_\_\_\_

№	Критерии	Показатели	Баллы Самооценка показателя учителя	Указать страницы (с подтверждениями)	
1.	Уровень предоставляемого содержания образования (максимальный балл по критерию-15)	1.1.доля учащихся (у данного педагога), занимающихся по программам профильного обучения, индивидуальным учебным планам (для учителей основной и средней школы)			
		0	0		
		до 15%	2		
		15-30%	6		
		30-50%	12		
		50-100%	15		
		1.2. доля учащихся (у данного педагога), занимающихся по его авторской программе (исключая программы элективов) и/или по адаптированным образовательным программам (для учителей всех классов)			
		0	0		
		до 40%	2		
		40-59%	6		
		60-79%	12		
		80-100%	15		
		1.3.использование в работе программ развивающего обучения ( для учителей начальной школы)			
		нет	0		
да	15				
<b>В целом по критерию 1 вычисляется средний балл по показателям 1-3 по двум показателям, относящимся к учителю</b>			до 15		
2.	Уровень профессиональной культуры педагога (максимальный балл по критерию-15)	2.1.использование в работе здоровьесберегающих технологий		страница	
		да	15		
		нет	0		
		средний балл	15		
		2.2.результативность применения на уроках и во внеурочной деятельности проектных методик и технологий			
		использование во время аудиторной занятости метода защиты проектов (более 30% занятий)	1		
		наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов гимназического уровня	2		
		наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов муниципального уровня	3		
		наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов регионального уровня	4		
		наличие призовых мест на конкурсах социально значимых проектов более высокого уровня	5		
		<i>Выставляется сумма баллов</i>	до 15		
		2.3.результативность исследовательской деятельности учителя			
		наличие выступления в рамках гимназических методических мероприятий	1		
		наличие выступления в рамках районных методических мероприятий	2		
		наличие выступления в рамках муниципальных методических мероприятий	3		
		наличие выступления в рамках региональных методических мероприятий	4		
		наличие выступления в рамках всероссийских методических мероприятий	5		
<i>Выставляется сумма баллов</i>	до 15				



		<b>Результативность деятельности учителя по социальной адаптации и профессиональной ориентации учащихся</b>		
		<b>В целом по критерию 2 вычисляется средний балл по показателям</b>	<b>до 15</b>	
3.	<b>Динамика учебных достижений учащихся (сформированность предметных компетенций учащихся ) (максимальный балл по критерию – 15)</b>	<b>3.1.качество знаний по итогам учебного года</b>		
			<b>Выставляется МАХ балл</b>	
		менее 50%	0	
		51-59%	5	
		60-69%	8	
		70-79%	10	
		80% и более	15	
		<b>3.2. Наличие высоких показателей учеников учителя на ЕГЭ</b>		<b>Выставляется МАХ балл</b>
		В этом году ученики в ЕГЭ не участвовали	не учитывается	
		максимальный результат учащихся выше 80 баллов	10	
		максимальный результат учащихся выше 90 баллов	12	
		имеются 100-балльники	15	
		<b>3.3. Соответствие результатов независимых мониторинговых исследований отметкам учащихся за год (ОГЭ)</b>		<b>Выставляется МАХ балл</b>
		менее 50%	0	
		50-59%	5	
		60-70%	12	
		более 70%	15	
		<b>3.4. Соответствие результатов независимых мониторинговых исследований отметкам учащихся за год (ВПР)</b>		<b>Выставляется МАХ балл</b>
		менее 70%	0	
		70-79%	5	
	80-99%	12		
	100%	15		
	<b>3.5. Средний балл ЕГЭ</b>			
	50-60 баллов	5		
	60-70 баллов	10		
	выше 70 баллов	15		
	<b>В целом по критерию 3 выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю</b>	<b>до 15</b>		
4	<b>Результативность внеучебной деятельности по предметам (максимальный балл по критерию - 15)</b>	<b>4.1. вариативность использования доли рабочего времени, предусмотренного на внеучебную деятельность</b>		
		2 вида деятельности	8	
		3 вида деятельности	10	
		4 и более видов деятельности	15	
		<b>4.2. количество призовых мест учащихся по итогам участия в предметных олимпиадах</b>		<b>Выставляется МАХ балл</b>
		муниципальный уровень	1 призовое место -11	
			2 и более -12	
		региональный уровень	1 призовое место -12	
			2 и более -14	
		более высокий уровень	1 призовое место -14	
			2 и более -15	
		<b>4.3. количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий, интеллектуальных игр и научных конференций</b>		<b>Выставляется МАХ балл</b>
		гимназический уровень	1 призовое место -10	
			2 и более -11	
		муниципальный уровень	1 призовое место -11	
			2 и более -12	
		региональный уровень	1 призовое место -12	
			2 и более -14	
		более высокий уровень	1 призовое место -14	
			2 и более -15	

<b>4.4. количество призовых мест и лауреатов на мероприятиях художественно – эстетической направленности (отчётные концерты, праздники искусства, утренники, выставки, ярмарки поделок и др.), подготовленных учителем</b>		<b>Выставляется МАХ балл</b>
гимназический уровень	1 призовое место -10	
	2 и более -11	
муниципальный уровень	1 призовое место -11	
	2 и более -12	
региональный уровень	1 призовое место -12,	
	2 и более -14	
более высокий уровень	1 призовое место -14	
	2 и более -15	
<b>4.5. количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической, экологической, туристическо - краеведческой направленности, подготовленных учителем</b>		<b>Выставляется МАХ балл</b>
гимназический уровень	1 призовое место -10	
	2 и более -11	
муниципальный уровень	1 призовое место -11	
	2 и более -12	
региональный уровень	1 призовое место -12,	
	2 и более -14	
более высокий уровень	1 призовое место -14	
	2 и более -15	
<b>4.6. количество призовых мест на спортивных соревнованиях, подготовленных учителем</b>		<b>Выставляется МАХ балл</b>
гимназический уровень	1 призовое место -10	
	2 и более -11	
муниципальный уровень	1 призовое место -11	
	2 и более -12	
региональный уровень	1 призовое место -12,	
	2 и более -14	
более высокий уровень	1 призовое место -14	
	2 и более -15	
<b>4.7. количество внеклассных мероприятий по предмету, проведенных за отчетный период</b>		<b>Выставляется МАХ балл</b>
1-2	10	
более 2-х	15	
<b>4.8. доля конфликтных ситуаций, успешно разрешаемых на школьном уровне</b>		
50-79%	5	
80-100%	8	
отсутствие конфликтных ситуаций	10	
<b>4.9. количество призовых мест и лауреатов конкурсных мероприятий, интеллектуальных игр в дистанционной форме</b>		<b>Выставляется МАХ балл</b>
гимназический уровень, конкурсы и проекты на страницах гимназии в социальных сетях	1 призовое место -10	
	2 и более -11	
муниципальный уровень	1 призовое место -11	
	2 и более -12	
региональный уровень	1 призовое место -12,	
	2 и более -14	
более высокий уровень	1 призовое место -14	
	2 и более -15	



		<b>4.10. количество учеников, получивших знаки ВФСК ГТО, подготовленных учителем</b>	<b>Выставляется МАХ балл</b>
		до 10 человек	8 баллов
		более 10 человек	10 баллов
		<b>В целом по критерию 4 выставляется средний балл с учетом критериев, относящихся к данному учителю</b>	<b>до 15</b>
5.	Формирование системы воспитательной работы (максимальный балл по критерию – 15)	<b>5.1. своевременное и качественное заполнение документов классного руководителя</b>	15
		<b>5.2. Количество общешкольных мероприятий, подготовленных при участии учащихся данного класса</b>	
		1 мероприятие	5
		2 мероприятия	10
		3 и более	15
		<b>5.3. наличие учащихся в классе, состоящих на учете у администрации школы</b>	
		наличие	0
		отсутствии	15
		<b>5.4. Доля родителей участвующих в работе общешкольных управляющих советов, родительских комитетов, ведущих постоянно действующие лектории для детей, кружки и секции на общественных началах</b>	
		до 7%	2
		7- 10%	5
		11- 19%	10
		20% и более	15
		<b>5.5. Доля родителей, участвующих в программе развития гимназии</b>	
		до 7%	2
		7- 10%	5
		11- 19%	10
		20% и более	15
		<b>5.6. Участие учащихся данного класса в социально-ориентированных проектах, социально значимых акциях, конкурсах</b>	
		1 мероприятие	2
		2-3 мероприятия	5
		4-5 мероприятий	10
		более 5 мероприятий	15
		максимальный балл	15
		<b>5.7. уровень развития самоуправления в классе: классным руководителем организованы функционирующие органы ученического самоуправления, творческие коллективы или команды по определенным направлениям</b>	
		1 организация или коллектив	10
		2 и более организации, коллектива	15
		<b>5.8. доля учащихся класса, обеспеченных горячим питанием</b>	
		20%- 39%	4
		40%-59%	8
60%-79%	12		
80% и более	15		
<b>5.9. проведение в классе здоровьесберегающих мероприятий</b>			
беседы, лекции в системе работы	8		
более 2 мероприятий/выездов	12		
более 3 мероприятий/выездов	15		
<b>5.10. результативность участия учащихся класса в различных видах внеурочной деятельности (краеведение и туризм, художественно-эстетическое направление, спортивное направление, экологическое направление, патристическое)</b>		<b>Выставляется сумма баллов</b>	
муниципальный уровень (по каждому направлению - 1 грамота, каждая грамота – 1 балл)	максимально 5 баллов		
региональный уровень (по каждому направлению - 1 грамота, каждая грамота – 2 балла)	максимально 5 баллов		
более высокий уровень (по каждому направлению - 1 грамота, каждая грамота -2 балла)	максимально 5 баллов		
<b>В целом по критерию 5 средний балл выставляется по показателям 1-10</b>	<b>до 15</b>		

6.	<p>Результативность участия педагога в методической и научно-исследовательской работе.</p> <p>Наставничество, Социально-педагогический мониторинг.</p> <p>(максимальный балл по критерию – 10)</p>	6.1.ежегодное обобщение и распространение собственного педагогического опыта через открытые уроки, мастер - классы, выступления на семинарах, круглых столах		
		гимназический	3	
		муниципальный	5	
		региональный	7	
		более высокий	10	
		6.2.наличие опубликованных собственных методических и дидактических разработок, рекомендаций, учебных пособий, элективных курсов в том числе на Интернет-сайтах, в специализированных газетах, журналах		
		гимназический	3	
		муниципальный	5	
		региональный	7	
		более высокий	10	
		6.3.экспертно-аналитическая деятельность: участие (руководство) учителя в работе жюри Всероссийской Олимпиады Школьников		
		гимназический	4	
		муниципальный	10	
		6.4.экспертно-аналитическая деятельность: участие (руководство) учителя в работе жюри конференций, конкурсов		
		гимназический/районный	по 1 баллу за каждое	
		муниципальный	по 2 балла	
		региональный	по 4 балла	
		более высокий	по 5 баллов	
		<i>Выставляется сумма баллов</i>		макс. 15
		6.5. наличие призовых мест у учителя в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах "Учитель года", "Лидер в образовании", "Учитель - учителю", "Фестиваль достижений молодых специалистов", конкурсах лучших учителей в рамках реализации ПНПО, работа в инновационных площадках (сумма баллов по п. 6.5)		
		районный	5	
		муниципальный	5	
		более высокий уровень	5	
		6.6. наставничество (молодой учитель дал открытый урок, выступил на семинаре или участвовал в конкурсе педагогического мастерства)		5
		6.7.Участие в социально-значимых мероприятиях		
		работа по микрорайону гимназии	5	
		внешкольные социальные акции	1 б. за участие макс. 5	
<i>Выставляется сумма баллов</i>		10		
6.8. участие в качестве слушателей в обучающих семинарах				
гимназический уровень	1			
муниципальный уровень	3			
региональный	3			
Всероссийский	3			
<i>Выставляется сумма баллов</i>		до 10		
<b>В целом по критерию 6 средний балл выставляется по показателям 1-8</b>		<b>до 10</b>		
7.	<p>Общественная деятельность педагогического работника</p> <p>(максимальный балл по критерию - 6)</p>	7.1. педагог является членом (руководителем) школьной проф.организации работников народного образования и науки		
		член организации	2	
		руководитель	8	
		7.2. педагог участвует в работе летней оздоровительной площадки		
		руководитель летней оздоровительной площадки	8	
		воспитатель летней оздоровительной площадки	4	
<b>В целом по критерию 7 средний балл выставляется по показателям 1-2</b>				



8.	Исполнительская дисциплина. (максимальный балл по критерию- 9)	8.1.своевременное и качественное заполнение классного журнала	5	
		8.2.своевременное и качественное заполнение журнала внеаудиторной занятости	1	
		8.3.своевременное и качественное предоставление администрации школы отчетов информационных материалов	3	
		<b>В целом по критерию 8 выставляется сумма баллов</b>	до 9	
		Для вычисления итогового балла портфолио данные по критериям 1-8 суммируются		

**Приложение 5**

**к Методике формирования фонда оплаты труда  
и заработной платы работников  
МАОУ «Гимназия №3», участвующих в оказании  
муниципальных услуг в соответствии с муниципальным  
заданием, установленным учредителем (ГРБС)**

**Положение  
о распределении централизованного фонда стимулирования руководителей  
муниципальных учреждений**

**I. Общие положения**

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

2. Стимулирование руководителей производится из средств централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений, сформированного учредителем (ГРБС) муниципального учреждения.

**II. Условия стимулирования**

3. Качество и общедоступность общего образования в муниципальном учреждении:

- общие показатели успеваемости обучающихся на уровне района по результатам аттестации (в том числе по результатам ЕГЭ и других форм независимой оценки качества образования);

- достижение обучающимися более высоких показателей успеваемости в сравнении с предыдущим периодом;

- наличие призеров олимпиад, конкурсов, конференций разных уровней;

- высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации (в том числе в форме ЕГЭ, обеспечение участия в процедуре ЕГЭ общественных наблюдателей);

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

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

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

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

4. Создание условий для осуществления учебно-воспитательного процесса:

- материально-техническая, ресурсная обеспеченность учебно-воспитательного процесса (учебное оборудование, информационно-методическое обеспечение образовательного процесса, соответствие всем требованиям санитарных норм и норм безопасности);

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

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

- обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны

труда, выполнение в необходимых объемах текущего и капитального ремонта;  
- эстетические условия, оформление помещений муниципального учреждения, кабинетов, наличие ограждения и состояние пришкольной территории.

5. Кадровые ресурсы муниципального учреждения:

- соблюдение норм трудового законодательства;
- укомплектованность педагогическими кадрами, их качественный состав;
- развитие педагогического творчества (участие педагогических работников и руководителей в научно-исследовательской, опытно-экспериментальной работе, конкурсах, конференциях);
- стабильность педагогического коллектива, привлечение и сохранение молодых специалистов.

6. Социальный критерий:

- отсутствие исключения обучающихся из муниципального учреждения в возрасте старше 15 лет, сохранение контингента обучающихся в 10-11 классах;
- организация различных форм внеклассной и внешкольной работы;
- снижение количества обучающихся, состоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних, отсутствие преступлений и правонарушений, совершенных обучающимися;
- высокий уровень организации отдыха обучающихся в каникулярное время, совершенствование форм и содержания отдыха детей и подростков;
- занятость обучающихся во внеурочное время.

7. Эффективность управленческой деятельности:

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

8. Сохранение здоровья обучающихся в муниципальном учреждении:

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

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

### **III. Порядок стимулирования**

10. Распределение централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений осуществляется по результатам отчетных периодов Общественным советом при комитете по образованию администрации муниципального образования "Город Саратов" (далее - Общественный совет), образованным в соответствии с правовыми актами администрации муниципального образования "Город

Саратов".

11. Председатель комитета по образованию администрации муниципального образования "Город Саратов" (далее - комитет по образованию), руководители территориальных структурных подразделений администрации муниципального образования "Город Саратов" (далее руководители территориальных структурных подразделений администрации) представляют в Общественный совет аналитическую информацию, являющуюся основанием для стимулирования руководителей.

Руководители муниципальных учреждений имеют право присутствовать на заседании Общественного совета и давать необходимые пояснения.

Общественный совет согласовывает распределение стимулирования и размер стимулирующей выплаты открытым голосованием при условии присутствия не менее половины членов Общественного совета. Решение Общественного совета оформляется протоколом. На основании протокола председатель комитета по образованию, руководители территориальных структурных подразделений администрации издадут приказ о стимулировании руководителей муниципальных учреждений.

Расчет стимулирующих выплат производится путем подсчета баллов за отчетный период по каждому руководителю.

Денежный эквивалент (в рублях) каждого балла рассчитывается путем деления размера централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений, запланированного на период выплаты, на общую сумму баллов всех руководителей муниципальных учреждений.

Денежный эквивалент умножается на сумму баллов каждого руководителя муниципального учреждения. В результате получается размер стимулирующих выплат каждому руководителю муниципального учреждения.

Оплата отпусков и заработной платы руководителей муниципальных учреждений в каникулярный период осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства.

Стимулирующие выплаты каждому руководителю муниципального учреждения выплачиваются ежемесячно пропорционально фактически отработанному времени.

#### **IV. Критерии и показатели распределения централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений**

Критерии и показатели стимулирования руководителей при распределении централизованного фонда стимулирования руководителей муниципальных учреждений устанавливаются постановлением администрации муниципального образования "Город Саратов".

**Приложение 6**  
**к Методике формирования фонда оплаты труда**  
**и заработной платы работников**  
**МАОУ «Гимназия №3», участвующих в оказании**  
**муниципальных услуг в соответствии с муниципальным**  
**заданием, установленным учредителем (ГРБС)**

**Положение**

**о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда заместителей**  
**руководителя МАОУ «Гимназия №3», иных категорий педагогического персонала,**  
**учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МАОУ «Гимназия №3»**

1. Критерии стимулирования заместителей руководителя, иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются муниципальным учреждением самостоятельно.

2. Порядок определения размера стимулирующих выплат и сроки выплат устанавливаются аналогично порядку, установленному для руководителей муниципальных учреждений и учителей.

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

**Критерии стимулирования заместителей руководителя МАОУ «Гимназия №3»,**  
**иных категорий педагогического персонала, учебно-вспомогательного и**  
**обслуживающего персонала МАОУ «Гимназия №3»**

Наименование должности	Критерии оценки результативности профессиональной деятельности
Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях муниципального учреждения
	Обеспечение выполнения требований пожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда
	Высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
	Обеспечение сохранности школьного имущества и инвентаря, обеспечение порядка на пришкольной территории.
	Уровень работы по антитеррористической защищенности здания и работников
	Эффективное расходование средств на приобретение материалов и оплату работ для нужд гимназии
Заместитель директора по учебно-воспитательной работе (воспитательной работе)	Организация предпрофильного, профильного обучения
	Выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы
	Высокий уровень организации и проведения итоговой аттестации и промежуточной аттестации обучающихся
	Высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса
	Качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении муниципальным учреждением (экспертно-методический совет, методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	Сохранение контингента обучающихся 10-11 классов
	Высокий уровень организации аттестации педагогических работников муниципального учреждения
Поддержание благоприятного психологического климата в коллективе	

	<p>Высокий уровень организации платных образовательных услуг</p> <p>Высокий уровень организации горячего питания обучающихся</p> <p>Эффективная организация различных форм внеклассной работы</p>
Социальный педагог	<p>Отсутствие правонарушений, совершенных обучающимися</p> <p>Результативность участия обучающихся в конкурсах, акциях, проектах по профилю деятельности социального педагога</p> <p>Охват неаудиторной занятостью несовершеннолетних девиантного поведения</p> <p>Охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенной категории семей организованными формами отдыха в каникулярное время</p> <p>Охват обучающихся девиантного поведения и детей из социально незащищенных категорий горячим питанием по месту учебы</p> <p>Работа по трудоустройству, патронату, обеспечению жильём, пособиями, пенсиями и т.д. обучающихся из числа сирот и оставшихся без попечения родителей</p> <p>Оказание помощи обучающимся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- из малообеспеченных семей;</li> <li>- нуждающимися в опеке и попечительстве;</li> <li>- с ограниченными возможностями здоровья;</li> <li>- с девиантным поведением;</li> <li>- попавшим в экстремальные ситуации.</li> </ul> <p>Включенность в методическую работу.</p> <p>Разработка программ элективных курсов</p> <p>Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, мастер-классы и др.)</p> <p>Участие в организации и проведении родительских собраний</p> <p>Участие в работе педагогического совета, методического совета и т.д.</p> <p>Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения психологов</p> <p>Наличие публикаций</p> <p>Наличие обобщенного опыта работы</p> <p>Признание высокого профессионализма социального педагога</p> <p>Наличие позитивных отзывов и отсутствие жалоб и обращений родителей на неправомерные действия социального педагога</p> <p>Награждение:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- уровень муниципального учреждения</li> <li>- муниципальный уровень</li> <li>- региональный уровень</li> </ul> <p>Взаимодействие с субъектами профилактики.</p> <p>Взаимодействие со специалистами социальных служб, служб занятости, благотворительными и другими организациями</p>
Воспитатель ГПД	<p>Наличие/отсутствие в деятельности воспитателя системы воспитательной работы, индивидуальное мастерство</p> <p>Использование нестандартных форм проведения занятий в группе продлённого дня</p> <p>Участие в разработке программ воспитательной работы, планов воспитательных мероприятий</p> <p>Использование современных педагогических технологий</p> <p>Положительная динамика уровня сформированности учебных умений и навыков (но не менее чем у 80% обучающихся)</p> <p>Работа по сохранению и укреплению здоровья обучающихся. Обеспечение режима дня, приготовление домашних заданий обучающимися. Отсутствие или положительная динамика в сторону уменьшения количества правонарушений и нарушений общественного порядка обучающимися группы продлённого дня</p>

	Отсутствие случаев травматизма
	Применение здоровьесберегающих технологий (подвижные игры, физкультминутки и т.д.)
	Вовлечение обучающихся в кружковую работу
	Формирование нравственных качеств, культуры поведения. Коллективные достижения обучающихся в социально значимых проектах, акциях, агитбригадах, в конкурсах творческих работ
	Организация систематических (не менее 1 раза в четверть) учебно-тематических экскурсий, посещение музеев, театров, кинотеатров и т.п.
	Организация систематических праздников и мероприятий, направленных на формирование духовно-нравственных качеств личности обучающихся, национального самосознания, воспитание бережного отношения к историческому и культурному наследию, сохранение и возрождение традиций, обычаев, обрядов
	Участие в методической работе
	Зафиксированное участие в предметных и тематических неделях
	Руководство методическим объединением, участие в работе методического объединения воспитателей
	Участие в организации и проведении родительских собраний
	Наличие/отсутствие документации по установленной форме и использование ее по назначению
	Признание высоких профессиональных достижений воспитателя группы продлённого дня
	Результативное зафиксированное участие в конкурсах профессионального мастерства
	Зафиксированная демонстрация достижений через открытые мероприятия, мастер-классы, гранты
	Результативное зафиксированное участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях (выступления, организация выставок и др.) и т.п.
	Посещаемость группы продленного дня
	Сохранение положительного психологического климата в группе продлённого дня
Педагог-организатор	Наличие призовых мест в конкурсах детских общественных организаций
	Наличие детской общественной организации
	Наличие призовых мест в творческих конкурсах, фестивалях, смотрах, акциях и т.д.
	Высокий уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни
	Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования
	Профессиональные достижения
	Наличие призовых мест в конкурсах профессионального мастерства по профилю деятельности педагога-организатора
	Наличие публикаций
	Наличие обобщенного опыта работы
	Зафиксированное участие (программы, протоколы и т.п.) в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др. (выступления, организация выставок, открытые уроки, мастер-классы и др.)
	Разработка факультативов, кружков и т.д.
	Наличие позитивных отзывов со стороны родителей и обучающихся
	Организация дополнительного образования для детей из



	социально неблагополучных семей на базе учреждения Наличие позитивных отзывов со стороны родителей и обучающихся
Тьютор	Организация работы по выявлению, формированию и развитию познавательных интересов обучающихся
	Индивидуальное сопровождение обучающихся
	Наличие опыта работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья, детьми-сиротами, детьми, находящимися в трудной жизненной ситуации)
	Работа с родителями обучающихся
	Использование здоровьесберегающих технологий
	Участие в конференциях, семинарах, КПК, круглых столах, проведение мастерклассов
	Участие в профессиональных конкурсах, смотрах, фестивалях
	Работа с педагогами
	Участие в исследовательской, инновационной, опытно-экспериментальной работе
	Результативность методической и инновационной деятельности
Учитель-логопед	Наличие кабинета, его оснащённость
	Использование и подготовка дидактического и раздаточного материала
	Результативность проведения групповых и индивидуальных занятий
	Проведение консультаций педагогических работников и родителей
	Качественное ведение документации
	Использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
Педагог-психолог	Наличие кабинета, его оснащённость
	Использование и подготовка дидактического и раздаточного материала
	Результативность проведения групповых и индивидуальных занятий по исправлению отклонений в развитии, восстановлению нарушенных функций
	Проведение консультаций педагогических работников и родителей
	Качественное ведение документации
	Использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения
	Проведение психологической диагностики
	Осуществление психологической поддержки творчески одаренных обучающихся (воспитанников)
	Индивидуальное психолого-педагогическое сопровождение социально неблагополучной семьи и ребенка из такой семьи
	Коррекционно-развивающая работа с детьми из социально неблагополучных семей, испытывающих трудности в обучении
	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности
Использование и подготовка дидактического и раздаточного материала	
Качественное ведение документации	
Использование разнообразных форм, приемов, методов и средств обучения	
Количество призовых мест на мероприятиях военно-патриотической направленности	
Выполнение плана ГО и ЧС, своевременная постановка учащихся допризывного возраста на воинский учет	
Педагог дополнительного образования	Результаты деятельности педагога-организатора Победители и призёры конкурсов

	Уровень мероприятий, проводимых в каникулярное время, выходные дни.
	Сохранение контингента обучающихся в течение учебного года
	Активное взаимодействие с учреждениями культуры, дополнительного образования
	Признание высокого профессионализма педагога-организатора обучающимися и их родителями Наличие позитивных отзывов и отсутствие обоснованных жалоб в адрес педагога-организатора со стороны родителей и учащихся.
	Включенность в методическую работу участие в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях и др.
	Уровень организации дополнительных занятий
	Уровень исполнительской дисциплины (ведение документации, предоставление материалов)
	Эффективность организации различных форм внеклассной и внешкольной форм работы
	Работники финансово-экономических служб (в т.ч. бухгалтер)
Библиотекарь	Высокая читательская активность обучающихся
	Пропаганда чтения как формы культурного досуга
	Оформление тематических выставок
	Выполнение плана работы библиотекаря
	Обеспечение учебного плана учебной литературой
	Эффективное применение информационных технологий Обеспечение сохранности библиотечного фонда, отсутствие излишек и недостатков по итогам инвентаризации
Секретарь учебной части	Качество организационно-технического обеспечения распорядительной деятельности директора школы.
	Своевременный контроль за исполнением работниками приказов, распоряжений. Соблюдение сроков исполнения.
	Полнота банка данных, необходимого для работы и эффективное его использование.
	Качественное оформление и ведение книг приказов и прочей документации.
	Квалифицированная работа с техническим оснащением процесса делопроизводства (компьютер, копировальная техника и др.).
	Качественное выполнение должностной инструкции и правил внутреннего трудового распорядка.
	Организация и прием посетителей, содействие оперативности рассмотрения просьб и предложений.
	Качество исполнения служебных материалов, писем, запросов и др.
	Сохранение конфиденциальной информации, известной секретарю по роду его деятельности
Специалист по кадрам	Удовлетворение потребности гимназии в кадрах
	Соблюдение сроков ведения кадровой документации
	Полнота ведения кадрового делопроизводства
	Количество нарушений в порядке ведения кадрового делопроизводства, в т.ч. выявляемых при проверках аудиторами и труд.инспекторами.
	Создание персонального банка данных сотрудников, необходимого для работы и эффективного использования
	Соблюдение требований законодательства о персональных данных участников образовательного процесса

Специалист по охране труда	Наличие нормативных документов, инструкции, журналы и др., правильно и своевременно оформленные.
	Своевременность и качество проведения всех видов инструктажей.
	Аттестация рабочих мест, обеспечение необходимыми льготами (дополнительный отпуск, доплаты) в соответствии с результатами аттестации, обеспечение работников требуемыми средствами индивидуальной защиты.
	Своевременная разработка инструкций по ТБ.
	Обучение персонала
Инженер	Обеспечивает бесперебойную работу вычислительной техники
	Устанавливает все необходимое программное обеспечение
	При необходимости производит модернизацию вычислительной техники
	Выполняет правила и нормы охраны труда, техники безопасности и противопожарной защиты
	Вносит предложения по улучшению и оздоровлению условий проведения образовательного процесса
Лаборант	Соответствие учебной программе подготовленных демонстрационных опытов
	Соответствие учебной программе подготовленных практических и лабораторных работ
	Обучение учащихся правилам безопасного поведения во время лабораторных и практических работ
	Отсутствие несчастных случаев во время проведения лабораторных и практических работ
	Соблюдение требований охраны труда и ТБ
Обслуживающий персонал (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник)	Проведение генеральных уборок
	Содержание участка в соответствии с требованиями СанПИН, качественная уборка помещений, территории
	Оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
	Выполнение работ по благоустройству и озеленению территории учреждения
	Отсутствие замечаний на нарушения трудовой дисциплины
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации
	Отсутствие порчи (потери) школьного имущества во время дежурства
Гардеробщик	Обеспечение комфортных санитарно-бытовых условий (содержание гардеробов)
	Создание положительного микроклимата
	Качественная уборка помещений, проведение генеральных уборок
	Соблюдение требований СанПИН
	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ, пожарной и электробезопасности
Сторож	Сохранность школьного здания и инвентаря, обеспечение порядка на пришкольной территории.
	Соблюдение правил и норм охраны труда и содействие в улучшении условий для безопасной работы
	Выполнение правил пропускного режима
	Своевременное и качественное ведение журнала осмотра здания
	Энерго-водо сбережение во время дежурства
Вахтер	Выполнение правил пропускного режима
	Создание положительного микроклимата
	Отсутствие замечаний на нарушения трудовой дисциплины
	Обеспечение соблюдения требований охраны труда и ТБ,

	пожарной и электробезопасности
	Своевременное реагирование на возникающие чрезвычайные ситуации
Диспетчер	Качественное составление расписания учебных занятий, консультаций, экзаменов
	Рациональное распределение кабинетов в соответствии с расписанием, учитывая специфику проводимых занятий
	Оперативное регулирование изменений в расписании учебных занятий
	Своевременное информирование участников образовательного процесса об изменениях в расписании учебных занятий
	Отсутствие обоснованных жалоб или замечаний со стороны педагогических работников по составлению расписания учебных занятий, внесению изменений в расписание
Методист (инструктор-методист)	Наличие предложений по повышению эффективности учебно-методической и воспитательной работы
	Обобщение и распространение наиболее результативного опыта руководителей и педагогических работников учреждений
	Оказание консультативной и практической помощи руководителям и педагогическим работникам в организации учебной, методической и воспитательной работы
	Распространение информации по передовым технологиям обучения и воспитания
Старший вожатый	Создание благоприятных условий, позволяющих детям и подросткам реализовать свои интересы и потребности
	Высокий уровень организации каникулярного отдыха
	Совершенствование профессиональных знаний и использование передового опыта работы с детьми и подростками

**к Методике формирования фонда оплаты труда  
и заработной платы работников  
МАОУ «Гимназия №3», участвующих в оказании  
муниципальных услуг в соответствии с муниципальным  
заданием, установленным учредителем (ГРБС)**

**Размер и порядок  
установления доплат 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 сферы образования 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 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.

**реализующих основные общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования**

**Методика  
формирования фонда оплаты труда и заработной платы работников  
МАОУ «Гимназия №3», 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:

$ФОТиц = ФОТпр + ФОТсш$ , 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

$ФОТпр = ФОТпрб + ФОТпрст$ , 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 - 1<sup>6</sup> 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:

$ЕСВпр = ОТпр - ДОпр - КВпр$ , 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:

$ФОТсш = ФОТсшб + ФОТсшст$ , где:

ФОТсшб - базовая часть ФОТ;

ФОТсшст - 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:

$O = Aз + Днз + 100$ , где:

O - оклад учителя;

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

$$Днз = \sum_{i=1}^n Стп \times Чаз_i \times У_i \times A \times K_i$$

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

У<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;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

i - параметр, учитывающий количество составляющих неаудиторной занятости.

Стимулирующая часть ФОТсшст 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 4<sup>6</sup> 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:

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

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 N 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
<b>1. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:</b>	
за работу в образовательных учреждениях, расположенных в сельском населенном пункте	0,25
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
<b>2. За работу, не входящую в круг основных обязанностей работника</b>	
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 квартал, год);

- единовременное премирование.

Премияльные выплаты по итогам работы (за 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.