

**Модельная методика  
формирования системы оплаты труда и стимулирования работников муниципальных  
образовательных учреждений в г. Королёве Московской области, подведомственных  
Городскому комитету образования, реализующих программы начального общего,  
основного общего, среднего (полного) общего образования**

**1. Общие положения**

Правовым основанием введения Модельной методики формирования системы оплаты труда являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации.

Установление Модельной методики распространяется на работников муниципальных образовательных учреждений г. Королёва Московской области, подведомственных Городскому комитету образования, реализующих программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее – общеобразовательные учреждения), следующих видов:

- начальная общеобразовательная школа;
- основная общеобразовательная школа;
- средняя общеобразовательная школа;
- средняя общеобразовательная школа с углубленным изучением предметов; лицей;
- гимназия.

В случаях, если устанавливаемая работнику в соответствии с Модельной методикой заработная плата с учетом повышающих коэффициентов, надбавок и доплат (без учета стимулирующих выплат) оказывается ниже заработной платы, исчисленной на основании действующих по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года ставок заработной платы (должностных окладов), установленных в соответствии с Постановлением, а также повышений, надбавок и доплат (без учета стимулирующих выплат), предусмотренных нормативными правовыми актами Московской области, указанным работникам выплачивается соответствующая разница в заработной плате за время их работы в той же должности в данном учреждении.

В целях обеспечения выплаты работнику указанной разницы в заработной плате общеобразовательному учреждению необходимо по состоянию на 1 сентября очередного учебного года составить тарификационные списки педагогических работников двух видов:

1. Тарификационный список педагогических работников № 1 по состоянию на 1 сентября очередного учебного года составляется на основании ставок заработной платы (должностных окладов), установленных в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, утвержденным постановлением Главы города Королёва Московской области от 28.02.2008 № 285, а также повышений, надбавок и доплат (без учета стимулирующих выплат), предусмотренных нормативными правовыми актами Московской области.

2. Тарификационный список педагогических работников № 2 по состоянию на 1 сентября очередного учебного года составляется в соответствии с настоящей Модельной методикой.

В соответствии с тарификационным списком педагогических работников № 2 осуществляется оплата труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Количество учебных часов в обоих тарификационных списках педагогических работников должно быть одинаковым, соответствовать учебным планам

общеобразовательного учреждения и приниматься к расчету стоимости 1 ученико-часа.

Стоимость 1 ученико-часа определяется два раза в учебном году:

- 1) по состоянию на 1 сентября очередного учебного года;
- 2) по состоянию на 1 января соответствующего финансового года.

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

## **2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.**

**2.1.** Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется на основании количества обучающихся в данном общеобразовательном учреждении и норматива расходов стандартной стоимости педагогической услуги в муниципальных общеобразовательных учреждениях, рассчитываемой на одного обучающегося, воспитанника по основным общеобразовательным программам, по ступеням общего образования (начальная, основная, средняя школа), по количеству обязательных часов базисного учебного плана с учетом средней стоимости часа педагогической работы согласно действующей системе оплаты труда, расчетного соотношения в фонде оплаты труда педагогического и административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, коэффициентов удорожания стоимости педагогической услуги по ступеням общего образования, видам классов в муниципальных общеобразовательных учреждениях, который установлен Законом Московской области № 111/2008-ОЗ «О финансовом обеспечении реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях в Московской области за счет средств бюджета Московской области», на соответствующий финансовый год.

Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОУ) состоит из двух частей: базовая часть фонда оплаты труда (ФБУ) и стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФСТУ):

$$\text{ФОУ} = \text{ФБУ} + \text{ФСТУ}$$

Соотношение базовой части фонда оплаты труда и стимулирующей части фонда оплаты труда – 85 процентов и 15 процентов соответственно.

**2.2.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФСТУ) включает в себя доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, предусмотренные постановлением Главы города Королёва Московской области от 28.02.2008 № 285.

Общеобразовательное учреждение разрабатывает и утверждает положение о выплатах стимулирующего характера, определяющее размеры и порядок указанных выплат в пределах выделенных бюджетных средств.

Перечень примерных критериев для расчёта стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников разрабатывается общеобразовательным учреждением на основании рекомендаций, определенных приказом Городского комитета образования от 23.12.2008 № 762х (в ред. приказа Городского комитета образования от 19.02.2010 № 101а) «О применении перечней критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей и педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений и методических рекомендаций по их применению», с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором, а также общественных советов общеобразовательных учреждений.

Руководителем общеобразовательного учреждения производится распределение выплат за интенсивность и высокие результаты труда, за качество выполняемых работ на основании достигнутых критериев, определённых для расчёта стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором, а также общественных советов общеобразовательных учреждений.

Премияльные выплаты по итогам работы производятся не реже двух раз в год, исходя

из объёма стимулирующей части фонда оплаты труда.

**2.3.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФСТУ} = \text{ФОУ} \times \text{СТ}, \text{ где:}$$

ФСТУ – стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОУ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

СТ – коэффициент, определяющий величину стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, соответствует доле фонда оплаты труда, направляемой на установление выплат стимулирующего характера.

(Рекомендуемое значение  $\text{СТ} = 0,15$ ).

Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из:

$$\text{ФСТУ} = \text{ФСТП} + \text{ФСТД} + \text{ФСТО}, \text{ где:}$$

ФСТУ – стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФСТП – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФСТД – стимулирующая часть фонда оплаты труда директора общеобразовательного учреждения;

ФСТО – стимулирующая часть фонда оплаты труда остальных работников общеобразовательного учреждения (без учета педагогических работников, непосредственно осуществляющих общеобразовательный процесс, и директора общеобразовательного учреждения).

**2.3.1.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ФСТП} = \text{ФСТУ} \times \text{СП}, \text{ где:}$$

ФСТП – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФСТУ – стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

СП – коэффициент, определяющий величину стимулирующей части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

(Рекомендуемое оптимальное значение  $\text{СП} = 0,7$ . Значение СП определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно, но должно быть не менее 0,7).

**2.3.2.** Объём стимулирующей части фонда оплаты труда директора общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФСТД} = \text{ФСТУ} \times \text{Д}, \text{ где:}$$

ФСТД – стимулирующая часть фонда оплаты труда директора общеобразовательного учреждения;

ФСТУ – стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

Д – коэффициент, определяющий величину стимулирующей части фонда оплаты труда директора общеобразовательного учреждения в стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

(Рекомендуемое значение Д – 0,04. Значение Д определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно, но не должно превышать 0,04).

Министерство образования Московской области разрабатывает и утверждает положение о выплатах стимулирующего характера, в котором установлены виды, условия, критерии, размеры и порядок определения выплат стимулирующего характера для директора подведомственного общеобразовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективного договора, а также мнения общественного совета учреждения, в пределах выделенных бюджетных средств на указанные цели.

Положение о выплатах стимулирующего характера директора муниципального общеобразовательного учреждения разрабатывается Городским комитетом образования, в соответствии с Методическими рекомендациями по использованию примерных критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и Методическими рекомендациями о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих работников общеобразовательных учреждений Московской области, утвержденными приказом Министерства образования Московской области от 01.12.2008 № 2586 (в ред. приказа Министерства образования Московской области от 03.11.2009 № 2282) «Об утверждении перечней примерных критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений и методических рекомендаций по их применению», с учетом мнения представительного органа работников или коллективного договора, а также мнения общественного совета учреждения, в пределах выделенных бюджетных средств на указанные цели.

Неиспользованная часть фонда выплат стимулирующего характера, предусмотренная для поощрения директора общеобразовательного учреждения, направляется в фонд выплат стимулирующего характера работников общеобразовательного учреждения.

**2.3.3.** Объем стимулирующей части фонда оплаты труда остальных работников общеобразовательного учреждения (без учета педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и директора общеобразовательного учреждения) определяется по формуле:

$ФСТО = ФСТУ - ФСТП - ФСТД$ , где:

ФСТО – стимулирующая часть фонда оплаты труда остальных работников общеобразовательного учреждения (без учета педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и директора общеобразовательного учреждения);

ФСТУ – стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФСТП – стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФСТД – стимулирующая часть фонда оплаты труда директора общеобразовательного учреждения.

**2.4.** Базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату руководящих работников (руководитель общеобразовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и главные специалисты), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, преподаватели), других педагогических работников (воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, учителя-логопеды, преподаватель-организатор (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), учебно-вспомогательного персонала (кассиры, бухгалтера, экономисты, техники, инженеры, программисты,

лаборанты, секретари), младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники, водители и другие) и других непедagogических работников (работники культуры, здравоохранения в образовательных учреждениях) общеобразовательного учреждения.

Объем базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

$ФБУ = ФОУ \times Б$ , где:

ФБУ – базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФОУ – фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

Б – коэффициент, определяющий величину базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения, зависит от величины коэффициента, определяющего величину стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения (СТ) и определяется по формуле:

$Б = 1 - СТ$

(Рекомендуемое значение Б – 0,85).

**2.4.1.** Базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения состоит из:

$ФБУ = ФБА + ФБП + ФБДП + ФБВ + ФБМ + ФБН$ , где:

ФБУ – базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

ФБА – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФБП – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФБДП – базовая часть фонда оплаты труда других педагогических работников (педагогического персонала, не осуществляющего учебный процесс);

ФБВ – базовая часть фонда оплаты труда учебно-вспомогательного персонала;

ФБМ – базовая часть фонда оплаты труда младшего обслуживающего персонала;

ФБН – базовая часть фонда оплаты труда другого непедagogического персонала.

**2.4.2.** Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФБП), определяется по формуле:

$ФБП = ФБУ \times БП$ , где:

ФБП – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФБУ – базовая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения;

БП – коэффициент, определяющий величину базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

(Рекомендуемое оптимальное значение БП – 0,7).

**2.4.3.** Базовая часть фонда оплаты труда других работников общеобразовательного учреждения определяется по формуле:

$ФБУ - ФБП = ФБА + ФБДП + ФБВ + ФБМ + ФБН$

Рекомендуемое оптимальное значение базовой части фонда оплаты труда других работников общеобразовательного учреждения – 0,3.

Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда других работников общеобразовательного учреждения, оплата которых осуществляется согласно Положению об оплате труда работников государственных образовательных учреждений Московской

области, утверждённому постановлением Главы города Королёва Московской области от 28.02.2008 № 285 (с учётом изменений и дополнений).

**2.5.** Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из:

$\text{ФБП} = \text{ФПО} + \text{ФПС}$ , где:

ФБП – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФПО – общая доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФПС – специальная доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

**2.5.1.** Объем специальной доли базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс определяется по формуле:

$\text{ФПС} = \text{ФБП} \times C$ , где:

ФПС – специальная доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФБП – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C – коэффициент, определяющий величину специальной доли в базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

(Рекомендуемое значение C – от 0,15 до 0,50. Значение C определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно согласно приложению № 1 к настоящей Модельной методике в соответствии с уставными документами.).

$C = Y + П + K$ , где:

Y – коэффициент удорожания педагогической услуги за счет повышений, определяемый согласно таблице 1 приложения № 1;

(Рекомендуемое значение Y – 0,1 до 0,3. Значение Y устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

П – повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения, определяемый согласно таблице 2 приложения № 1;

(Рекомендуемое значение П – 0,15. Значение П устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

K – коэффициент выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными актами Московской области, определяемый согласно таблице 3 приложения № 1;

(Рекомендуемое значение K – 0,05. Значение K устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно).

**2.5.2.** Общая доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также неаудиторной занятости.

Объем общей доли базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс определяется по формуле:

$\text{ФПО} = \text{ФБП} - \text{ФПС}$ , где:

ФПО – общая доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФБП – базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФПС – специальная доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

**2.5.3.** Состав общей доли базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется по формуле:

$ФПО = ФАЗ + ФНЗ$ , где:

ФПО – общая доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФАЗ – фонд оплаты аудиторной занятости;

ФНЗ – фонд оплаты неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает все виды внеклассной работы с обучающимися.

**2.5.4.** Рекомендуемые объёмы фондов оплаты аудиторной и неаудиторной занятости в общей доле базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс составляют 85 процентов и 15 процентов соответственно и определяются по формулам:

$ФАЗ = ФПО \times 0,85$ , где:

ФАЗ – фонд оплаты аудиторной занятости;

ФПО – общая доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$ФНЗ = ФПО \times 0,15$ , где:

ФНЗ – фонд оплаты неаудиторной занятости;

ФПО – общая доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Данное соотношение и порядок распределения фонда неаудиторной занятости (ФНЗ) могут определяться самим общеобразовательным учреждением исходя из специфики его общеобразовательной программы в соответствии с приложением 2 к Модельной методике.

### **3. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений.**

3.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа это стоимость бюджетной общеобразовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом, учитывающим дополнительные учебные часы при делении класса на подгруппы согласно Закону Московской области № 111/2008-ОЗ «О финансовом обеспечении реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях в Московской области за счет средств бюджета Московской области».

Расчет стоимости 1 ученико-часа осуществляется учреждением 2 раза в учебном году:

по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года;  
по состоянию на 1 января соответствующего финансового года.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается каждым общеобразовательным учреждением самостоятельно согласно приложению № 4 к Модельной методике в пределах объема фонда оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФАЗ), по следующей формуле:

$$\text{СТЧ} = \frac{\text{ФАЗ} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}, \text{ где}$$

СТЧ – стоимость 1 ученико-часа;

ФАЗ – годовой фонд оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

34 – количество недель в учебном году;

52 – количество недель в календарном году;

$a_1$  – количество обучающихся в первых классах;

$a_2$  – количество обучающихся во вторых классах;

$a_3$  – количество обучающихся в третьих классах;

.....

$a_{10}$  – количество обучающихся в десятых классах;

$a_{11}$  – количество обучающихся в одиннадцатых классах;

$v_1$  – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

$v_2$  – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

$v_3$  – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

.....

$v_{10}$  – годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;

$v_{11}$  – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Знаменатель формулы равен сумме произведений количества обучающихся в каждом классе на годовое количество часов по учебному плану в соответствующем классе, умноженной на количество недель в календарном году.

Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно на основе федерального базисного учебного плана и примерных учебных планов для образовательных учреждений Российской Федерации, реализующих программы общего образования, утвержденных приказом Министерства образования Российской Федерации от 09.03.2004 г. № 1312 (в ред. приказа Минобрнауки РФ от 20.08.2008 № 241) «Об утверждении федерального базисного учебного плана и примерных учебных планов для образовательных учреждений Российской Федерации, реализующих программы общего образования» (далее – базисный учебный план).

Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленной федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного общеобразовательного стандарта общего образования, учитывается дополнительное количество учебных часов при делении класса на подгруппы в соответствии с условиями пояснительной записки к базисному учебному плану.

В соответствии с базисным учебным планом продолжительность учебного года составляет от 33 учебных недель в 1 классе до 34 недель и более в остальных классах, но не может превышать 37 недель.

Среднее количество недель в учебном году для расчета годового фонда оплаты труда за часы годовой учебной нагрузки принимается равным 34 неделям.

Числитель формулы равен произведению годового фонда оплаты за аудиторную занятость педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, т.е. за часы годовой учебной нагрузки по учебному плану общеобразовательного



учреждения, на среднее количество недель в учебном году равное 34 неделям.

Количество часов учебной нагрузки, принятое в учебном плане общеобразовательного учреждения на очередной учебный год, используется для расчета стоимости 1 ученико-часа.

Часы учебной нагрузки сверх базисного плана, направляемые на осуществление обучения детей на дому на основании заключения лечебно-профилактического учреждения установленного образца в соответствии с Перечнем заболеваний детей школьного возраста, при которых необходима организация их индивидуального обучения на дому, содержащимся в письме Министерства просвещения РСФСР от 08.07.1980 № 281-М и Министерства здравоохранения РСФСР от 28.07.1980 № 17-13-186, в расчете стоимости 1 ученико – часа не участвуют, в связи с чем, оплата труда за эти часы не включается в фонд оплаты труда аудиторной занятости педагогических работников.

3.2. Размер заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ЗПП} = \text{ЗБП} + \text{ЗСТП}, \text{ где:}$$

ЗПП – заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ЗБП – базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ЗСТП – стимулирующая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

3.2.1. Размер базовой части заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ЗБП} = \text{ЗПО} + \text{ЗПС}, \text{ где:}$$

ЗБП – базовая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ЗПО – общая доля базовой части заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ЗПС – специальная часть базовой части заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Если педагогический работник, непосредственно осуществляющий учебный процесс, ведет несколько предметов в разных классах, то его общая часть заработной платы рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

3.2.2. Размер общей доли базовой части заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ЗПО} = \text{ЗАЗ} + \text{ДНЗ}, \text{ где:}$$

ЗПО – общая доля базовой части заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ЗАЗ – заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, за аудиторную занятость;

ДНЗ – доплата за неаудиторную занятость педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается общеобразовательным учреждением в соответствии с приложением 2 к Модельной методике.

3.2.3. Размер заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, за аудиторную занятость, определяется по формуле:

$ЗАЗ = СТЧ \times УЧН \times ЧАС \times ДК$ , где:

ЗАЗ – заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, за аудиторную занятость;

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

УЧН – количество обучающихся по конкретному предмету в каждом классе;

ЧАС – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе.

Количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе определяется по формуле:

$ЧАС = (ЧСН \times 4,2)$ , где:

ЧАС – количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

ЧСН – количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе;

4,2 – коэффициент перевода недельных часов в разовые.

ДК – коэффициент, учитывающий интенсивность работы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, при делении класса на подгруппы, при индивидуальном обучении детей на дому, устанавливается общеобразовательным учреждением в соответствии с фактическим наполнением подгруппы и учитывающий равномерное деление класса на подгруппы:

- при делении класса на подгруппы:

9 и менее обучающихся в подгруппе	- 2,8,
от 10 до 11 обучающихся в подгруппе	- 2,5,
от 12 до 13 обучающихся в подгруппе	- 2,0,
от 14 до 15 обучающихся в подгруппе	- 1,7,
от 16 до 17 обучающихся в подгруппе	- 1,5,
18 и более обучающихся в подгруппе	- 1,3,

- при индивидуальном обучении детей на дому

на основании заключения лечебно-профилактического учреждения установленного образца в соответствии с Перечнем заболеваний детей школьного возраста, при которых необходима организация их индивидуального обучения на дому, содержащимся в письме Министерства просвещения РСФСР от 08.07.1980 № 281-М и Министерства здравоохранения РСФСР от 28.07.1980 № 17-13-186

- 25,0

3.2.4. Размер специальной доли базовой части заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется по формуле:

$ЗПС = ЗПО \times С$ , где:

ЗПС – специальная часть базовой части заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ЗПО – общая доля базовой части заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

С – коэффициент специальной части, устанавливаемый общеобразовательным учреждением, исходя из особенностей общеобразовательного учреждения и его педагогического персонала, используя приложение № 1 к Модельной методике.

3.2.5. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующей части заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей и педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, являются критерии, отражающие результаты их работы.

Поскольку стаж педагогической работы и уровень образования работника,

непосредственно осуществляющего учебный процесс, оказывают опосредованное влияние на результат его работы, то можно считать их учтенными в выплатах стимулирующего характера за качество работы.

Стимулирующая часть заработной платы педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, (ЗСП) рассчитывается на основании положения о выплатах стимулирующего характера общеобразовательного учреждения, разработанного в соответствии с Методическими рекомендациями по использованию примерных критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и Методическими рекомендациями о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих работников общеобразовательных учреждений Московской области, утвержденными приказом Городского комитета образования от 23.12.2008 № 762х (в ред. приказа Городского комитета образования от 19.02.2010 № 101а) «Об утверждении перечней примерных критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений и методических рекомендаций по их применению», и утвержденными руководителем общеобразовательного учреждения с учетом мнения представительного органа работников или коллективным договором, а также общественного совета общеобразовательного учреждения.

3.2.6. Заработная плата директора общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора и состоит из расчетного должностного оклада, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

Расчетный должностной оклад директора общеобразовательного учреждения и его заместителей исчисляется по состоянию на 1 сентября очередного учебного года и 1 января соответствующего финансового года.

Расчет должностного оклада директора общеобразовательного учреждения и его заместителей осуществляется по формуле:

$$\text{РДО} = \text{СЗАЗ} / \text{ЧПР} \times \text{КР} \times \text{С}, \text{ где:}$$

РДО – расчетный должностной оклад директора общеобразовательного учреждения;

СЗАЗ – сумма заработных плат за аудиторную занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, т.е. оплаты труда за часы учебной нагрузки по учебному плану, определенной в соответствии с установленной стоимостью 1 ученико-часа, с учетом наполняемости классов, в которых осуществляется учебная нагрузка, и коэффициентов, применяемых к оплате труда при делении класса на подгруппы;

ЧПР – численность педагогических работников (в физических лицах), непосредственно осуществляющих учебный процесс.

КР - коэффициент группы общеобразовательного учреждения по оплате труда руководителей с учетом уровня квалификации руководителя по результатам аттестации (таблица № 2 приложения № 1 к Положению об оплате труда работников государственных образовательных учреждений, утвержденному Постановлением);

С - коэффициент специальной части, устанавливается в соответствии с таблицей № 1 приложения № 1 к Модельной методике, отражающего повышения должностного оклада, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными правовыми актами Московской области.

Компенсационные выплаты определяются в соответствии с таблицей № 3 приложения № 1 к Модельной методике, а также согласно иным условиям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными правовыми актами Московской области.

Размер заработной платы директора общеобразовательного учреждения и его заместителей определяется по формуле:

$$\text{ЗПД} = \text{РДО} + \text{ВСТ}, \text{ где:}$$

ЗПД – размер заработной платы директора общеобразовательного учреждения и его заместителей;

РДО – расчетный должностной оклад директора общеобразовательного учреждения и его заместителей.

ВСТ – выплаты стимулирующего характера, определяемые:

директору общеобразовательного учреждения на основании положения о выплатах стимулирующего характера руководителей образовательных учреждений, которое разрабатывается Городским комитетом образования, в соответствии с Методическими рекомендациями по использованию примерных критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и Методическими рекомендациями о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих работников общеобразовательных учреждений Московской области, утвержденных приказом Министерства образования Московской области от 01.12.2008 № 2586 (в ред. приказа Минобрания Московской области от 03.11.2009 № 2282) «Об утверждении перечней примерных критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих и педагогических работников общеобразовательных учреждений и методических рекомендаций по их применению», с учетом мнения общественных советов, представительного органа работников в пределах выделенных бюджетных и внебюджетных средств на указанные цели;

заместителям директора общеобразовательного учреждения в соответствии с положением о выплатах стимулирующего характера общеобразовательного учреждения на основании Методических рекомендаций по использованию примерных критериев для расчета стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и Методических рекомендаций о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда руководящих работников общеобразовательных учреждений Московской области, утвержденных приказом Городского комитета образования от 23.12.2008 № 762х (в ред. приказа Городского комитета образования от 19.02.2010 № 101а) «О применении перечней критериев для расчета выплат стимулирующей части фонда оплаты труда руководителей и педагогических работников муниципальных общеобразовательных учреждений и методических рекомендаций по их применению», а также с учетом мнения: общественного совета общеобразовательного учреждения, представительного органа работников или коллективным договором, в пределах выделенных бюджетных и внебюджетных средств на указанные цели.

Размер выплат стимулирующего характера, определенный в соответствии с вышеуказанными положениями, устанавливается:

директору общеобразовательного учреждения – приказом Городского комитета образования;

заместителям директора общеобразовательного учреждения - локальным актом соответствующего общеобразовательного учреждения.

Специальная доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФПС), включает показатели, разработанные на основании Закона Московской области № 111/2008-ОЗ «О финансовом обеспечении реализации основных общеобразовательных программ в муниципальных общеобразовательных учреждениях в Московской области за счет средств бюджета Московской области», Закона Московской области № 60/2007-ОЗ «Об оплате труда работников государственных учреждений Московской области» и Постановления.

Специальная доля базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФПС), определяет доплаты в соответствии с рекомендуемыми коэффициентами удорожания педагогической услуги к оплате труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и с рекомендуемыми повышающими коэффициентами за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения.

Таблица 1

**Рекомендуемые коэффициенты удорожания педагогической услуги к оплате труда руководителей, их заместителей и педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс**

№ № п/п	Наименование показателей	Рекомендуемый коэффициент удорожания педагогической услуги к оплате труда руководителей, их заместителей и педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс
1.	<p>Повышение оплаты труда руководителям, их заместителям и педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс за наличие:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ученой степени доктора наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин),</li> <li>- ученой степени кандидата наук по профилю учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин),</li> <li>- почетного звания, название которого начинается со слов "Народный", "Заслуженный", при условии соответствия почетного звания профилю учреждений, а педагогическим работникам общеобразовательных школ</li> <li>- при соответствии почетного звания профилю педагогической деятельности или преподаваемых дисциплин</li> </ul>	<p>0,20</p> <p>0,10</p> <p>0,20</p>

	Примечание: При наличии у работника двух оснований (наличие почетного звания и ученой степени) повышение ставок заработной платы (должностных окладов) производится по одному основанию, предусматривающему наибольшее повышение в соответствии с настоящим пунктом	
2.	<p>Педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, повышается оплата труда за работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в учреждениях, расположенных в сельской местности; 0,25</li> <li>- в учреждениях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях; 0,20</li> <li>- в специальных (коррекционных) отделениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития); 0,20</li> <li>- за индивидуальное обучение на дому больных детей (при наличии соответствующего медицинского заключения); 0,20</li> <li>- за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых; 0,20</li> <li>- педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей; 0,15</li> <li>- за наличие квалификационной категории: <ul style="list-style-type: none"> <li>вторая квалификационная категория, 0,05</li> <li>первая квалификационная категория, 0,10</li> <li>высшая квалификационная категория; 0,15</li> </ul> </li> <li>- женщинам, работающим в общеобразовательных школах, расположенных в сельской местности, на работах, где по условиям труда рабочий день разделен на части (с перерывом рабочего времени более 2 часов подряд), 0,30</li> </ul>	
3.	<p>Руководителям, их заместителям повышается оплата труда за работу:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- в учреждениях, расположенных в сельской местности; 0,25</li> <li>- в учреждениях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях; 0,20</li> <li>- в общеобразовательных школах, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении; 0,15</li> <li>- деятельность которых связана с организацией учебно-воспитательного процесса, владеющим иностранным языком и применяющим его в практической работе в общеобразовательных школах с углубленным изучением иностранного языка, 0,15</li> </ul>	

**Примечание:**

В случаях, когда работникам учреждений предусмотрено повышение оплаты труда, установленное по двум и более основаниям, абсолютный размер каждого повышения исчисляется без учета повышения по другим основаниям.

Расчет коэффициента удорожания педагогической услуги к оплате труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, осуществляется исходя из суммы коэффициентов удорожания педагогической услуги за счет данных повышений.

Средства на повышение оплаты труда руководителей, их заместителей, рассчитанные согласно рекомендуемым коэффициентам удорожания педагогической услуги таблицы № 1 приложения № 1 к Модельной методике, предусмотрены в базовой части фонда оплаты труда административно-управленческого персонала.

**Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения к оплате труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс**

№ № п/п	Наименование показателей	Рекомендуемый размер повышающего коэффициента за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы общеобразовательного учреждения
1.	Включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации	0,15
2.	<p>За дополнительную нагрузку педагогических работников, связанную с подготовкой к урокам:</p> <p>2.1. Проверку тетрадей и письменных работ</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за проверку тетрадей в 1-4 классах</li> <li>- за проверку письменных работ в 5-11 классах: <ul style="list-style-type: none"> <li>- по русскому языку и литературе</li> <li>- по математике,</li> <li>- по иностранному языку, черчению и др.</li> </ul> </li> </ul> <p>2.2. За заведование элементами инфраструктуры, в которых требуется постоянное обновление содержания оформления, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- кабинетами</li> <li>- лабораториями</li> <li>- учебно-опытными участками (теплицами, парниковыми хозяйствами и т.п.).</li> </ul> <p>2.3. За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских и обеспечение техники безопасности в них :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- заведование учебными мастерскими,</li> <li>- заведование комбинированными мастерскими</li> </ul> <p>2.4. За подготовку к урокам и другим видам учебных занятий, большая информативная емкость предмета (например, литература, история, география)</p> <p>2.5. За изготовление дидактического материала и инструктивно-методических пособий, наличие большого количества информационных источников</p>	<p>0,10</p> <p>0,15</p> <p>0,10</p> <p>0,10</p> <p>0,10</p> <p>0,10</p> <p>0,10</p> <p>0,10</p> <p>0,25</p> <p>0,20</p> <p>0,35</p> <p>0,05</p> <p>0,05</p>
3.	<p>Дополнительная нагрузка педагогического работника, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- за специфику работы с обучающимися (например, классы-комплекты в начальных классах и др.)</li> </ul>	0,10



4.	<p>За специфику осуществления образовательной программы общеобразовательной школы, определяемой концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании учреждения),</li> <li>- заведование филиалом общеобразовательной школы (при отсутствии соответствующей должности в штатном расписании учреждения)</li> </ul>	<p style="text-align: right;">0,05</p> <p style="text-align: right;">0,15</p>
----	---	---

**Примечание:** в случаях, когда работникам учреждений предусмотрена доплата, установленная по двум и более основаниям, абсолютный размер каждой доплаты исчисляется по условиям, предусмотренным для конкретного основания.

Объем средств, направляемых на обеспечение повышающих коэффициентов за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения, в сумме не может превышать 15 процентов базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

**Коэффициент выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными правовыми актами Московской области педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс**

№ № п/п	Виды выплат компенсационного характера	Рекомендуемый коэффициент выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации либо нормативными правовыми актами Московской области педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс
1.	<p>За выполнение тяжелых работ, работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе за вредные условия труда, связанные с проведением практических занятий (например, химия, физика, биология)</p> <p>Установление вышеуказанных доплат производится по результатам аттестации рабочих мест. Конкретный размер выплаты работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.</p>	До 0,12
2.	За работу в ночное время	в размере не менее чем 35 процентов часовой тарифной ставки (части должностного оклада) за час работы в ночное время
3.	Учителям физической культуры общеобразовательных учреждений, тренерам-преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности, непосредственно осуществляющим организацию школьных спортивных команд, подготовку и участие обучающихся в соревнованиях различного уровня, устанавливается доплата	0,50

Объем средств, направляемых на обеспечение выплат компенсационного характера, предусмотренных педагогическому персоналу, непосредственно осуществляющему учебный процесс, за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника, в сумме не может превышать 15 процентов базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Объем средств, направляемых на обеспечение специальной доли базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, не может превышать 50 процентов базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

**Примерные виды неаудиторной занятости и их оплата исходя из рекомендуемой доли от оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс**

Порядок распределения фонда неаудиторной занятости определяется исходя из специфики образовательной программы учреждения и должностных обязанностей.

Размер вознаграждения за осуществление неаудиторной занятости определяется согласно следующим рекомендуемым долям от оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс:

№ № п/п	Примерные виды неаудиторной занятости	Рекомендуемая доля от оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс
1.	Осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися: 1-4 классов 5-11 классов	0,15 0,20
2.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	0,10
3.	Консультирование, рецензирование рефератов и др. творческих работ	0,10
4.	Подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам	0,10
5.	За организацию трудового обучения, общественно-полезного труда и профориентацию в школах	0,10
6.	За работу с родителями	0,05
7.	За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	0,30
8.	За организацию проезда обучающихся к месту учебы и обратно	0,10
9.	За организацию горячего питания обучающихся и иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями)	до 0,15

Общеобразовательное учреждение может принять за базу расчета размера оплаты неаудиторной занятости следующие показатели:

стоимость 1 ученико-часа;

сумма, от которой будет производиться оплата за неаудиторную занятость пропорционально единым трудовым затратам, приходящимся на 1 обучающегося.

В общеобразовательном учреждении разрабатывается положение, устанавливающее порядок определения размера оплаты за неаудиторную занятость с указанием показателя, выбранного за базу расчета.

Аналогично общеобразовательным учреждением может быть разработан порядок и

размер оплаты за другие виды неаудиторной занятости.

Объем средств, направляемых на обеспечение оплаты неаудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, не может превышать 15 процентов общей доли базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.