

«Согласовано»
На заседании
Управляющего совета
14.05 20 18 г.

Рассмотрено на заседании
Педагогического совета
Протокол № 1
От 23.08 20 18 г

«Утверждаю»
Директор ГБОУ Школа №1298
«Профиль Куркино»
О.В. Ярославская
15.10.2018

«Согласовано»
председатель профкома
15.10.2018
Игорь А. Кардашев

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города
Москвы «Школа №1298 «Профиль Куркино»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1298 «Профиль Куркино» (далее – школа).

1.2. Правовым основанием введения в школе данной системы оплаты труда являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Федеральным Законом от 29.12.2012г. №273 «Об образовании в РФ»;
- Министерство образования и науки РФ Приказ от 22 декабря 2014 г. N 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- Постановление Правительства Москвы от 24.10.2014 N 619-ПП (ред. От 23.12.2015) «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы» (вместе с «Положением о новых системах оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений города Москвы»);
- Постановление Правительства Москвы от 22.03.2011 года № 86-ПП (редакция от 02.12.2014 № 714-ПП) «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве»;
- Постановлением Правительства Москвы от 31.08.2012г №445-ПП «О мерах по переходу государственных общеобразовательных организаций, подведомственных департаменту образования города Москвы, на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций, утвержденных приказом №40 от 12.02.2015г. Департамента образования города Москвы с внесенными изменениями приказом № 2055 от 28.08.2015г. Департамента образования города Москвы, иными правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права;

- Приказ Департамента образования г. Москвы от 12 февраля 2015 г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы».
- Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (Зарегистрировано в Минюсте РФ 07.08.2003 N 4963)
- Решением трехсторонней комиссией по урегулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового Кодекса РФ;
- Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Постановление Правительства Москвы от 31.08.2011г. №407-ПП «О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве».
- Отраслевое соглашение между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017 – 2019 годы.
- Рекомендации по обеспечению деятельности председателя первичной профсоюзной организации в государственных образовательных организациях подведомственных Департаменту образования города Москвы от 02.03.2018 № 01-50/02-411/18 и 02.03.2018 01-12-78/18

1.3. Система оплаты труда работников школы устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами, соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Правительства Москвы и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органа исполнительной власти города Москвы.

1.4. Система оплаты труда устанавливается с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.
 - Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.
 - Профессиональных стандартов.
 - Государственных гарантий по оплате труда.
 - Мнения представительного органа работников.
 - Примерных отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда, утверждаемых органами исполнительной власти города Москвы, осуществляющими функции и полномочия учредителя (далее также – учредители), предусматривающих в том числе оплату труда по должностям, не включенным в Единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий рабочих, Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих.
 - Перечня видов выплат компенсационного характера, утверждаемых Департаментом труда и социальной защиты населения города Москвы.
- (в ред. [постановления](#) Правительства Москвы от 23.12.2015 N 932-ПП)

1.5. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.6. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

1.8. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.9. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), включаются в текст трудового договора.

Условия оплаты труда работника образовательной организации, в части выплат компенсационного характера производятся в течении учебного года с 01 сентября до 31 августа и оформляются дополнительным соглашением к трудовому договору.

В случае изменения фонда оплаты труда и (или) показателей используемых при расчете заработной платы работников Школы, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

1.10. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.11. При разработке условий оплаты труда работников образовательных организаций необходимо учитывать, что устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.13. Доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.14. Дополнения и изменения настоящего Положения разрабатываются школой и оформляются в виде Изменений к Положению о ФОТ или новой редакцией Положения. В случае изменений, необходимых в связи с существенными структурными

преобразованиями (в том числе, реорганизация), изменения могут вноситься на ограниченный период для адаптации и универсализации требований и процедур, учитывают мнение профсоюзного комитета и утверждаются директором школы.

1.15. Заработная плата может выплачиваться:

- путем перечисления на лицевые счета работников в Банке, открытых на основании заключенного договора между Образовательной организацией и Банком;
- по заявлению работника, заработная плата может быть перечислена на указанный работником счет в банке при условии, что открыт карточный счет с платежной системой МИР.

1.16. Выплата заработной платы производится не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода в кредитную организацию по заявлению работника на банковскую карту платежной системы МИР.

2. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «ученико-часу», должностным окладам, ставкам заработной платы), компенсационной и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст,}$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТст = ФОТ \times СТ,}$$

где:

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Значение СТ определяется школой самостоятельно, но не может быть менее 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату директора, заместителей директора, педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, воспитатели), иных педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала и определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТб = ФОТувд + ФОТи}$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТувд - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТи – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал школы (директор школы, его заместители, главный бухгалтер);
- иные педагогические работники (преподаватель – организатор ОБЖ, социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, учитель-логопед, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог-библиотекарь, методист и иные работники категории ИПП) ;
- учебно-вспомогательный персонал школы (секретарь учебной части, помощник воспитателя, бухгалтер, специалист по кадрам, заведующий хозяйством, инженер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер по обслуживанию здания, учетчик, специалист по информационным технологиям, техник, документовед, контрактный управляющий и иные работники, работники категории УВП);
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники категории МОП).

2.4. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{увд}} = \text{ФОТб} \times \text{ПП}$$

где:

ФОТ_{увд} – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда школы;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

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

1) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий учебный год;

2) доля фонда оплаты труда иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий учебный год.

2.6. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда заместителей директора, иных категории педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами школы, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий руководителем образовательной организации.

2.7. При условии проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на

тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов специальной оценки (аттестации) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.8. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами школы, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками руководителем образовательной организации.

2.9. В случае изменения фонда оплаты труда школы и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательной организации, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3. Формирование базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, определение стоимости «ученико-часа», «дето-дня»

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{увд}} = \text{ФОТ}_{\text{у}} + \text{ФОТ}_{\text{в1}} + \text{ФОТ}_{\text{в2}} + \text{ФОТ}_{\text{д}},$$

где:

ФОТ_{увд} – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТ_у – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_{в1} – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

ФОТ_{в2} – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

ФОТ_д – базовая часть фонда оплаты труда и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам

3.2. Базовая часть фонда оплаты учителей (ФОТ_у) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных им учебных часов, повышающих коэффициентов и численности обучающихся.

Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для учителей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{у}} - Т - К}{\sum a 1_i \times t_i + \sum 2 \times a 2_i \times t_i + \sum 3 \times a 3_i \times t_i}$$

Где:

C_{сту} – стоимость одного «ученико-часа» для учителей, руб.;

ФОТ_у – базовая часть фонда оплаты труда учителей;
 a_{1i} – количество обучающихся в i -ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);
 a_{2i} – количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;
 a_{3i} – количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;
 t_i – годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану в i -ом классе;
 T – часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за проверку тетрадей;
 K – часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за осуществление функций классного руководителя;
 i – количество классов по всем параллелям.

При этом при расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии, профильным предметам, физической культурой в классах с делением на подгруппы, индивидуальному учебному плану увеличивается на коэффициент:

- в группах до 14 учащихся включительно устанавливается повышающий коэффициент 2,
- в группах до 18 учащихся включительно устанавливается повышающий коэффициент 1,5.

Стоимость одного «ученико-часа» — стоимость образовательной услуги, включающей один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом утверждается приказом директора ежегодно на 01 сентября.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (ФОТ_{в1}, ФОТ_{в2}) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из числа дней посещения и численности воспитанников.

Стоимость одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{ств1}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в1}}}{(\sum a_{1i} \times t_{i1} + \sum 2 \times a_{2i} \times t_{i1} + \sum 3 \times a_{3i} \times t_{i1}) \times n1}$$

Где:

$C_{\text{ств1}}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в группах полного дня, руб.;

ФОТ_{в1} – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в группах полного дня, руб.;

a_{1i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{2i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i1} – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -ой группе полного дня;

n_1 – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня в школе, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, и числа групп полного дня в школе.

Стоимость одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{ств2}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в2}}}{(\sum a_4 \times t_{i2} + \sum 2 \times a_5 \times t_{i2} + \sum 3 \times a_6 \times t_{i2}) \times n_2}$$

Где:

$C_{\text{ств2}}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{в2}}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

a_4 – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_5 – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_6 – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i2} – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -ой группе кратковременного пребывания;

n_2 – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в школе, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в школе.

Стоимость одного «дето-дня» — стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования утверждается приказом директора ежегодно на 01 сентября.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам ($\text{ФОТ}_{\text{д}}$), обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам исходя из количества проведенных им

учебных часов и численности обучающихся.

Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги, за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{стд} = \frac{46}{52} \times \frac{\Phi OT_{\delta}}{\sum a_i \times b_i},$$

где:

$C_{стд}$ – стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, руб.;

ΦOT_{δ} – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

52 – количество недель в году;

46 – количество учебных недель в учебном году;

a_i – количество обучающихся в клубах, секциях и иных формах организации дополнительного образования детей;

b_i – годовое количество часов, предусмотренное дополнительной общеразвивающей программой на работу в кружке, клубе, студии, секции и др.

i – количество групп (кружков, клубов, студий, секций и др).

Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги, за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам утверждается приказом директора ежегодно на 01 сентября

4. Основные условия оплаты труда

4.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_y = (C_{сту} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{сту} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times C_{сту} \times \sum a3_i \times t_i) / (12 + T1 + K1 + K2)$$

Где:

O_y – должностной оклад учителя;

$C_{сту}$ – стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

$a1_i$ – численность обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ – численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ – численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$T1$ – ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

$K1$ – ежемесячная доплата за осуществление функции классного руководителя;

$K2$ – компенсационная часть, ежемесячная доплата

t_i – количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе.

При этом при расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии, профильным предметам, физической культурой в классах с делением на подгруппы, индивидуальному учебному плану увеличивается на коэффициент,

- в группах до 14 учащихся включительно устанавливается повышающий коэффициент 2,

- в группах до 18 учащихся включительно устанавливается повышающий коэффициент 1,5.

Для учителей, работающих с поточной аудиторией, расчет стоимости часа такого урока происходит по формуле:

Количество часов по учебному плану X стоимость часа внеурочной работы (рассчитанного на учебный год) X повышающий коэффициент 2.

При формировании должностных окладов учителя и воспитателя учитывается контингент обучающихся (воспитанников) на 1 сентября. Размер оклада сохраняется на весь период расчета, до следующего пересчета заработной платы (как правило, на 1 сентября текущего учебного года).

Для вновь поступивших на работу учителей и воспитателей учитывается контингент обучающихся (воспитанников) на дату начала работы.

Компенсационная часть устанавливается ежегодно с 01 сентября по 31 августа в соответствии с ПРИЛОЖЕНИЕМ №1 к настоящему Положению и утверждается Педагогическим советом и общим собранием. Компенсационная часть выплачивается только сотрудникам по основному месту работы и не выплачивается внешним совместителям.

Компенсационная часть рассчитывается исходя из количества учебных часов в нагрузке учителя:

- для учителей начальной школы при учебной нагрузке 16 часов компенсационная часть составляет 100%;
- для учителей старшей школы при учебной нагрузке 18 часов компенсационная часть составляет 100%;
- для учителей начальной и старшей школы при учебной нагрузке менее 10 часов компенсационная часть не выплачивается.

Оплата за классное руководство устанавливается в размере рекомендованном ДОГМ и доплаты за рейтинг класса. Рейтинг класса определяется согласно положению и выделяет 3 категории:

ЛИДЕР; ПРЕДЛИДЕР; ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ ЛИДЕР. Выплата устанавливается 2 раза в год приказом директора (на 1 сентября и на 1 января учебного года).

Для оплаты внеурочной деятельности педагогических работников производится расчет суммы оплаты за 1 час, не зависимо от количества обучающихся, посещающих занятия. Сумма за 1 час рассчитывается ежегодно на 1 сентября и утверждается директором на учебный год.

4.2. Должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования рассчитывается по формуле:

$$O_v = (C_{\text{ств1}} \times \sum a_{1i} \times t_{i1} + 2 \times C_{\text{ств1}} \times \sum a_{2i} \times t_{i1} + 3 \times C_{\text{ств1}} \times \sum a_{3i} \times t_{i1} + C_{\text{ств1}} \times \sum a_{3i} \times t_{i1} + C_{\text{ств2}} \times \sum a_{4i} \times t_{i2} + 2 \times C_{\text{ств2}} \times \sum a_{5i} \times t_{i2} + 3 \times C_{\text{ств2}} \times \sum a_{6i} \times t_{i2}) / 12$$

Где:

O_v – должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования;

C_{ств1} – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в группах полного дня, руб.;

a_{1i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{2i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i1} – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -ой группе полного дня;

Ств2 – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, руб.;

$a4_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a5_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a6_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i2} – количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -ой группе кратковременного пребывания.

Компенсационная часть устанавливается ежегодно с 01 сентября по 31 августа в соответствии с ПРИЛОЖЕНИЕМ №1 к настоящему Положению и утверждается Педагогическим советом и общим собранием.

4.3. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, рассчитывается по формуле:

$$O_{\partial} = C_{cm\partial} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{cm\partial} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times C_{cm\partial} \times \sum a3_i \times t_i ,$$

где:

O_{∂} – должностной оклад педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

$C_{cm\partial}$ – стоимость 1 «ученико-часа» для педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

$a1_i$ – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i – среднее количество часов занятия по дополнительным общеразвивающим программам в месяц в каждой группе (кружке, клубе, студии, секции и др.).

4.4. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников школы, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем организации в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом

размера фонда оплаты труда школы, а также сложности и объема выполняемой работниками школы работы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов, с учетом размера фонда оплаты труда школы.

Минимальный рекомендованный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) по каждой профессиональной квалификационной группе равен размеру минимальной заработной платы в городе Москве. Профессиональные квалификационные группы (далее ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

5. Организация оплаты замены уроков за отсутствующих учителей, воспитателей.

5.1. Замена уроков – проведение уроков осуществляется согласно расписанию школы учителем-предметником взамен отсутствующего коллеги. Замена осуществляется за коллегу отсутствующего по следующим причинам: больничный лист, административный отпуск, курсы повышения квалификации, командировка и т.д. Если учитель, воспитатель, по уважительной причине не может провести урок в соответствии с основным расписанием, то он обязан незамедлительно известить об этом администрацию (отдел кадров и заместителя директора). Заболевший учитель, воспитатель, получая больничный лист, обязан немедленно информировать администрацию школы о невозможности проведения им уроков в ближайшие дни. Приступая к работе по истечении срока, указанного в больничном листе, он должен накануне уведомить об этом администрацию. Больничный лист сдается в отдел кадров в день начала работы.

5.2. Уроки временно отсутствующих учителей, как правило, должны замещаться учителями той же специальности, которым за дополнительно приведенное количество часов занятий положена почасовая оплата. В тех случаях когда такая замена не может быть осуществлена, разрешается заменять отсутствующих учителей учителями преподающие другие предметы. Уроки в таком случае проводятся по предмету отсутствующего учителя.

5.3. Администрация в праве вызывать на замену уроков любого, свободного в это время учителя. В исключительных случаях допускается проведение уроков сдвоенных (класс, где отсутствует учитель, располагается в соседнем кабинете) или соединение групп (информатика, иностранный язык, физкультура, технология).

5.4. Учитель, замещающий урок, несет личную ответственность за жизнь и здоровье детей, организацию учебно-воспитательного процесса, качество урока.

5.5. При организации замены уроков в период дополнительных каникул обучающихся в 1-х классах, учителя, работающие в 1-х классах, могут привлекаться к замене уроков согласно своего рабочего графика. Оплата за замену уроков, совпадающих с рабочим временем учителя, в данном случае не производится и считается функционалом учителя, осуществляемым в его рабочее время согласно приказу директора школы.

5.6. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников школы применяется при оплате за часы, проведенные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников.

5.7. Оплата за дополнительную нагрузку работника Учреждения, связанную с заменой уроков, отсутствующего педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, производится исходя от должностного оклада за 1 час замены и месячного количества проведенных часов, связанных с заменой уроков.

$$Z_y = C_{\text{сту}} * k$$

Где:

Z_y – стоимость 1 часа замены урока,

$C_{\text{сту}}$ – стоимость одного «ученико-часа» для учителей, руб.;

K – 25 человек (нормативное количество учащихся в одном классе)

Если замена отсутствующего педагогического работника производится путем слияния групп для проведения занятий с полным классом в период аудиторной занятости заменяющего педагогического работника, то оплата производится в размере 50 % стоимости часа по предмету.

5.8. Оплата уроков по замене производится согласно данных внесенных в «Журнал замены уроков временно отсутствующих педагогов». Уроки, проведенные в период с 01 по 30 число отчетного месяца, оплачиваются при начислении 2-ой части заработной платы за следующий отчетный месяц.

5.9. Оплата за дополнительную нагрузку работника Учреждения связанную с заменой воспитателя, взамен отсутствующего воспитателя, происходит исходя из оклада и количества проведенных часов, связанных с заменой.

6. Условия оплаты труда директора школы, его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата директора школы, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера директору школы определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

6.3. Должностной оклад директора школы устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала школы. Данный показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение) с директором школы.

6.4. Должностной оклад директора школы рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

6.5. Размер должностного оклада заместителей директора школы и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада директора школы.

6.6. Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера школы устанавливаются директором школы на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы директора школы и не может составлять ниже 99 000,00 рублей.

7. Установление выплат компенсационного характера

7.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, абсолютном размере, если иное не установлено законодательством, при наличии соответствующих условий труда.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам работников, не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных компенсаций и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

7.3. Работникам школы могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.
- Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.4. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации. При условии проведения специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятых на тяжелых работах или работа с вредными условиями труда, определяется в зависимости от результатов специальной оценки (аттестации) и устанавливается пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

7.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, напряженность и увеличение объема работ и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

7.6. В целях повышения эффективности работы первичной профсоюзной организации в интересах жителей города Москвы, в том числе обеспечения качественного выполнения общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников учреждения, участия в управлении учреждением, увеличения вклада в достижение результатов образовательной организации, устанавливается ежемесячная доплата председателю первичной профсоюзной организации (далее – доплата председателю ППО).

Установление доплаты председателю ППО осуществляется с учетом Рекомендаций по обеспечению деятельности председателей первичных профсоюзных организаций в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования города Москвы (далее – Рекомендации), принятых Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации в целях реализации положений действующего городского отраслевого соглашения.

Доплата председателю ППО ежегодно устанавливается образовательной организацией на календарный год при условии наличия в образовательной организации не менее 40% работников, являющихся членами профсоюза.

Доплата председателю ППО относится к базовой части заработной платы работника учреждения, являющегося председателем первичной профсоюзной организации, и учитывается при определении его среднемесячного дохода в образовательной организации.

Выплата доплаты председателю ППО осуществляется образовательной организацией за счет поступлений от приносящей доходы деятельности образовательной организации.

Размер доплаты председателю ППО зависит от результатов работы образовательной организации в интересах жителей города Москвы и определяется в соответствии с Рекомендациями по следующей формуле:

$$Д = СЗП \times K1 \times 0,1 + П \times K2 / 100 / 12 \times 0,1,$$

где:

Д – размер ежемесячной доплаты председателю первичной профсоюзной организации;

СЗП - средняя заработная плата 50% педагогических работников образовательной организации с наименьшей заработной платой;

K1 – коэффициент кратности к средней заработной плате 50% педагогических работников образовательной организации с наименьшей заработной платой;

П – объем поступлений от приносящей доход деятельности образовательной организации (без учета аренды);

K2 – коэффициент кратности к объему поступлений от приносящей доход деятельности образовательной организации (без учета аренды).

Коэффициент кратности (K1) к средней заработной плате 50% педагогических работников образовательной организации с наименьшей заработной платой, используемый для определения доплаты председателю ППО, зависит от количества обучающихся в образовательной организации и баллов образовательной организации в рейтинге образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты, и определяется в соответствии с Рекомендациями.

Коэффициент кратности (K2) к объему поступлений от приносящей доход деятельности образовательной организации (без учета аренды), используемый для определения доплаты председателю ППО, зависит от соотношения объема поступлений от приносящей доход деятельности (без учета аренды) и субсидии на выполнение государственного задания образовательной организации и определяется в соответствии с Рекомендациями.

Заместителю председателя первичной профсоюзной организации устанавливается аналогичная доплата в размере, не превышающем 70% от размера доплаты председателю первичной профсоюзной организации.

7.7. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Для работников школы может применяться:

- уборка снега в период сильных снегопадов – до 10 000,00 в месяц;
- погрузо-разгрузочные работы – до 5 000,00 в месяц;
- оплата труда за организацию и контроль при проведении ужинов в дошкольном отделении производится из расчета 460,00 рублей за ужин (независимо от количества воспитанников);
- за расширение зон обслуживания – до 65 000,00 рублей в месяц;
- за совмещение профессий – до 45 000,00 рублей в месяц;
- увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы – до 65 000,00 рублей в месяц.

Для работников школы может применяться почасовая оплата:

- за ученико-часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и продолжавшиеся не свыше двух месяцев;
- за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей и других педагогических работников с их письменного согласия, продолжавшиеся не свыше двух месяцев;
- за ученико-часы педагогической работы специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в школе;

Размер оплаты за ученико-час при почасовой оплате соответствует утвержденной школой стоимости 1 ученико-часа.

Оплата труда педагогического работника за работу за отсутствующего учителя или другого педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала выполнения работы за отсутствующего работника за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением начальной (месячной) учебной нагрузки работника.

- Доплата учителю за разработку индивидуального учебного плана и его выполнение в рамках очно-заочного обучения рассчитывается по формуле:

$$\text{Доплата} = ((C_{\text{сту}} * a * t_i) 2,833333 + T1) * K3$$

Где:

С_{сту} – стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

а- численность обучающихся по предмету в каждом классе;

T1 – ежемесячная доплата за проверку тетрадей (в размере 20% или 10% в зависимости от предмета);

K3 = 25 при условии проведения уроков вне помещений школы (выезд учителей);

K3 = 20 при условии проведения уроков в помещениях школы;

t1 – количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе.

7.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

Размер доплаты составляет:

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы)

сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.9. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, равному времени, отработанного сверхурочно.

7.10. С учетом других условий труда, отклоняющихся от нормальных (повышенная напряженность), работникам образовательных учреждений устанавливается выплата компенсационного характера в процентах к должностному окладу (окладу, ставке заработной платы) или в фиксированной сумме, оплате за фактическую нагрузку.

Коэффициенты оплаты для компенсационных выплат:

Наименование	Коэффициент	
общеобразовательные классы с углубленным изучением отдельных предметов и классы до-предпрофессионального, предпрофессионального, профильного образования за углубленный уровень изучения предмета:		
Начальная школа (классы проекта “Эффективная начальная школа)	1,2	Предметы и профильные классы определяются и утверждаются ежегодно согласно учебному плану школы.
Иностранный язык: английский, китайский;		
Информатика (в классах инженерно-технологической направленности)		
Математика (в классах инженерно-технологической направленности, математическая вертикаль, стратовое обучение)		
История (кадетский класс, классы гуманитарной направленности), обществознание, экономика, право (классы гуманитарной, социально-экономической направленности)		
Литература (классы гуманитарной, направленности)		
Русский язык (классы гуманитарной, социально-экономической направленности)		
Физика, естествознание (классы инженерно-технологической направленности)		
Химия, биология, естествознание (в классах естественно-научной направленности)		

Черчение (в классах инженерно-технологической, инженерно-архитектурной направленности)		
Профиль	1,3	Профили в 10-11 классах: Гуманитарный: русский язык, литература, английский язык, история, обществознание. Инженерный: физика, математика, информатика, черчение. Социально-экономический: Математика, английский язык, история, право, обществознание, экономика. Естественнонаучный: химия, биология
Сложность (речевые группы)	1,2	
Разработка и реализация АОП	0,8	
За работу с поточной аудиторией	2	
За наполняемость групп:		
Группы до 14 учащихся	2	Наполняемость классов и групп определяется ежегодно на 1 сентября.
Группы до 18 учащихся	1,5	
За надомное обучение	25	
За проверку тетрадей		
Иностранный язык	1,1	
Математика	1,2	
Литература	1,2	
Окружающий мир	1,2	
Русский язык	1,2	

Компенсационная часть для педагогического персонала состоит из показателей:

- Исполнительская дисциплина
- Участие в школьных мероприятиях
- Дежурство по школе
- Работа с корпоративными ИТ ресурсами, страница школы, документы
- Состояние кабинета
- Руководство методическим объединением
- Кураторство
- Старший учитель
- Классное руководство
- Внеурочная деятельность
- Надомное обучение
- Дистанционное обучение
- Руководство профсоюзной организацией

Компенсационная часть рассчитывается исходя из количества учебных часов в нагрузке учителя:

- для учителей начальной школы при учебной нагрузке 16 часов компенсационная часть составляет 100%;

- для учителей старшей школы при учебной нагрузке 18 часов компенсационная часть составляет 100%;
- для учителей начальной и старшей школы при учебной нагрузке менее 10 часов компенсационная часть не выплачивается.

Оплата за классное руководство устанавливается в размере рекомендованном ДОгМ и доплаты за рейтинг класса. Рейтинг класса определяется согласно положению и выделяет 3 категории:

ЛИДЕР; ПРЕДЛИДЕР; ПОТЕНЦИАЛЬНЫЙ ЛИДЕР;

Выплата пересматривается 2 раза в год и утверждается приказом директора (на 1 сентября и на 1 января учебного года).

Оплата внеурочной деятельности педагогических работников производится из расчета 667,06 рублей за 1 час, не зависимо от количества обучающихся, посещающих занятия. Сумма за 1 час рассчитывается ежегодно на 1 сентября и утверждается директором на учебный год.

За работу в пунктах проведения экзаменов (далее ППЭ) при подготовке и проведении апробационных процедур государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного и среднего общего образования.

8. Выплаты стимулирующего характера

8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в школе устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- **Стимулирующая выплата за результативность работы в учебном году**

Параметры	Периодичность выплат	Сумма выплаты
Призеры / победители заключительного этапа олимпиады МОШ	По факту	5 000,00- 20 000,00
Призеры / победители заключительного этапа олимпиады ВОШ	По факту	10 000,00-20 000,00
Анализ МЦКО выше городского уровня (план ДОгМ)	По факту	3 000,00
Вхождение в рейтинг ОО, показавших высокие образовательные результаты (ТОП - 300)	Ежемесячно	500,00 – 1 000,00
Отсроченный результат выпускников 4-х и 1-х классов по оценочным показателям по окончании 5-х и 2-х классов	По факту	5 000,00 - 15 000,00
Выпускники сдавшие ОГЭ/ЕГЭ с результатом более 99 баллов от максимального балла	По факту	5 000,00

- Стимулирующая выплата «Профессиональный рост»;

Параметры	Периодичность выплат	Сумма выплаты
Участие в профессиональных конкурсах Призеры/Победители	По факту	15 000,00 – 30 000,00
Наличие публикаций в профильных изданиях с целью популяризации опыта школы №1298	По факту	2 500,00 – 5 000,00
Кластер ВШЭ	Ежеквартально	500,00 – 1 000,00
Публичное представление опыта (уровень не ниже МРСД)	Ежеквартально	5 000,00 – 10 000,00

Суммы стимулирующей части устанавливается ежегодно ПРИЛОЖЕНИЕМ №2 к настоящему Положению и утверждается Педагогическим советом и общим собранием.

Назначение стимулирующих выплат происходит согласно алгоритма:

ШАГ 1: Руководители методических объединений в течении месяца самостоятельно учитывают вклад сотрудника в работу школы и заполняют данную электронную форму, руководствуясь положением об оплате труда, до 15 числа каждого месяца за месяц прошедший.

ШАГ 2: Заместители директора 16 числа форма переходит на согласование к заместителю директора, который согласует каждую заявленную позицию (премию). В случае несогласования какой-то из позиций руководителю кафедры придет письмо с указанием причины отказа.

ШАГ 3: Финансовая комиссия с 20 по 23 числа ежемесячно будет проходить заседание финансовой комиссии, которая будет рассматривать все спорные вопросы, соответствия запланированной стимулирующей суммы и ФОТ на месяц и утверждать окончательный список стимулирующих выплат.

8.2. Премии (по результатам работы в текущем учебном году, по итогам месяца, по итогам квартала и разовые премии) и иные выплаты стимулирующего характера, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются работнику в абсолютных размерах

Все виды выплат стимулирующего характера и премий устанавливаются на основании коллективного договора, настоящего локального акта в соответствии с иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Стимулирующие выплаты директору Школы осуществляются на основании приказа учредителя.

Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад, ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

8.3. Премии работникам по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала, года) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями для стимулирования:

Периодичность выплаты	Основание	Категории персонала для начисления премии
Педагогические работники		
Квартал	Положительная динамика результатов обучающихся детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.) по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик.	2 000,00 – 3 000,00
По итогам модуля	За 100% выполнение плана работы МО (непосредственное участие в процессе).	1 000,00 - 3 000,00
По факту	За участие в заседаниях ППк в течение учебного года (входном, промежуточном, итоговом)	1 000,00 - 5 000,00
По факту	За адаптацию учебного материала, организация поддерживающей среды в классе/группе: визуальное расписание, визуальные опоры.	1 000,00- 3 000,00
По факту	За подготовку детей с ОВЗ в участии на школьных мероприятиях: выступления, экскурсии, конкурсы	1 000,00 - 3 000,00
1 раз в год	Результативность работы с учащимися, состоящих на учете в КДН, ПДН, «группы риска» различными видами психологической помощи.	5 000,00 - 15 000,00
По факту	Участие в реализации мероприятий Комплекса ГТО	500,00 - 1 000,00
По факту	За организацию и проведение работы по сопровождению обучающихся и воспитанников в рамках конкурсной работы по рейтинговым мероприятиям, физического воспитания (рейтинг), организации соревнований (рейтинг). Выезд в рабочий день.	1 000,00 – 1 500,00
По факту	За организацию и проведение работы по сопровождению обучающихся и воспитанников в рамках конкурсной работы по рейтинговым мероприятиям, физического воспитания (рейтинг), организации соревнований (рейтинг). Выезд в воскресенье.	2 000,00 – 4 000,00
По факту	Ко Дню учителя, Дню дошкольного работника, к Новому году, к 23 февраля, к 8 марта, юбилейным датам. Выплата за подготовку к новому учебному году	1 000,00 – 100 000,00
По факту	За эффективное выполнение научно-методической и опытно-экспериментальной работы, написание авторских учебных программ, курсов учебных пособий.	1 000,00 - 10 000,00
Административно управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал		
По факту	Участие и организация городских общественно-значимых мероприятиях.	1 000,00 – 30 000,00
Ежемесячно	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы.	1 000,00 – 250 000,00

По итогам триместров	За эффективную работу по организации реализации школой профилей обучения и городских проектов.	1 000,00 – 10 000,00
По факту	За подготовку и проведение важных организационных мероприятий в рамках МРСД и городских мероприятий.	3 000,00 – 10 000,00
По факту	За наличие публикаций в профильных изданиях. Создание позитивного имиджа школы.	2 500,00 – 5 000,00
По факту	Принятие участия в реализации мероприятий Комплекса ГТО.	1 000,00 – 5 000,00
По факту	Ко Дню учителя, Дню дошкольного работника, к Новому году, к 23 февраля, к 8 марта, юбилейным датам. Выплата за подготовку к новому учебному году	1 000,00 – 100 000,00
По факту	Единовременная премия за качественную и результативную работу при выходе на пенсию	10 000,00 – 100 000,00
Иной персонал		
По факту	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность.	500,00 - 50 000,00
Квартал	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	1 000,00 - 100 000,00
По факту	За подготовку и проведение важных организационных мероприятий в рамках МРСД и городских мероприятий	3 000,00 – 10 000,00
По факту	Ко Дню учителя, Дню дошкольного работника, к Новому году, к 23 февраля, к 8 марта, юбилейным датам. Выплата за подготовку к новому учебному году	1 000,00- 100 000,00
Ежемесячно	Образцовое состояние закрепленных участков, оборудования и инвентаря, рабочего места. (МОП)	500,00 - 15 000,00

8.4. В школе могут применяться разовые премии. Размер и назначение премии устанавливается в абсолютном значении, и может корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

9. Отмена компенсационных и стимулирующих выплат.

Установленные работникам компенсационные и стимулирующие выплаты могут быть уменьшены или отменены на основании решения Комиссии по трудовым спорам в случаях:

- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах и отсутствие работника повлияло на результативность выполнения работ;
- ухудшение качества работы по основной должности;
- некачественное выполнение обязанностей;
- в связи с изменением условий труда;
- обоснованные жалобы со стороны родителей (законных представителей) обучающихся и сотрудников школы;
- снижение показателей успеваемости обучающихся по основной должности.

- отсутствие подтверждения прохождения обучения для повышения квалификации работника или отказ от прохождения обучения для повышения квалификации согласно перспективному плану повышения квалификации сотрудников школы.
- Отказ педагогического работника по рекомендации работодателя пройти аттестацию в целях установления квалификационной категории.
- Нарушение трудовой дисциплины (прогул, несвоевременный приход и уход с рабочего места, оставление детей без присмотра).
- За несоблюдение норм СанПин.

При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных или внебюджетных финансовых средств директор школы вправе приостановить осуществление, уменьшить либо отменить стимулирующие выплаты, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

10. Заключительные положения

10.1. Заработная плата учителя за учебную нагрузку устанавливается на учебный год (с 01 сентября текущего календарного года по 31 августа следующего календарного года), исходя из стоимости 1 ученико-часа школы.

10.2. Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, весенних, летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся (по разным причинам), оплата труда учителей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

10.3. Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии школы, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый оклад.

10.4. При возложении на педагогических работников школы, для которых школа является местом основной работы, обязанностей по обучению учащихся на дому в соответствии с медицинским заключением, учебные часы, предусмотренные на эти цели включаются в их учебную нагрузку на общих основаниях.

10.5. Педагогическим работникам школы, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, учебная нагрузка устанавливается на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

10.7. Привлечение педагогических работников школы к работе в выходные и праздничные дни допускается по письменному согласию работников и с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

10.8. При наступлении у педагогического работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период

его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из изменившейся ставки (оклада) осуществляется со дня окончания отпуска или периода временной нетрудоспособности.

10.9. Должностные оклады (оклады, ставки), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством РФ, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства РФ.

10.10. Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Заработная плата – вознаграждение за труд работника, состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат.

Базовый должностной оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовая ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

10.11. Периодичность распределения средств стимулирующей части ФОТ и порядок выплат определяется школой самостоятельно и оформляется приказом директора школы.

10.12. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор школы несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.13. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

10.14. Штатное расписание школы утверждается директором школы и включает в себя все должности и профессии рабочих школы.

10.15. Достаточность численного состава работников школы для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает директор школы.

