

РАССМОТРЕНО

на Общем собрании работников Учреждения

от 03.12.2018 Протокол № 1

Секретарь А.С. Терушина

«03» декабря 2018 года

УТВЕРЖДЕНО

приказ от 03.12.2018 № 831

Директор ГБОУ Школа № 556

Е.И. Ларионова

«03» декабря 2018 года



СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО ГБОУ Школа №556

Ю.В. Устименко
«03» декабря 2018г.

Положение о системе оплаты труда работников

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города
Москвы «Школа № 556»

(редакция 7 введена в действие с 01.01.2019года)

1. Общие положения

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы «Школа № 556» (далее по тексту – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы «Школа № 556».

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы «Школа № 556» (далее по тексту – Школа).

1.3. Положение разработано в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом Школы, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы.

1.4. Настоящее Положение рассматривается на Общем собрании работников Школы и становится обязательным для выполнения после утверждения директором Школы.

1.5. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений;
- отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утв. приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40 (с учетом изм. Приказом Департамента образования города Москвы от 28.08.2015г. № 2055);
- рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утвержденный приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 41;
- модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы (приказ от 19.06.2017г. № 407);
- мнения представительного органа работников (профсоюзной организации работников школы).

1.6. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.7. Настоящее Положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников Учреждения, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.

1.8. Фонд оплаты труда работников Школы формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания Школы, 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 Школы.

1.9. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала Школы устанавливается в размере не более 5 процентов фонда оплаты труда Школы.

1.10. Доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих реализацию основных общеобразовательных программ дошкольного образования, и учителей, реализующих образовательные программы начального, основного и среднего общего образования устанавливается в размере не менее 70 процентов от фонда оплаты труда Школы.

1.11. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться Школой на выплаты стимулирующего характера, разовые выплаты, надбавки и премии.

1.12. 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 Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.13. 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.

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

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

1.16. Введение в действие, отмена и продление настоящего Положения, внесение в него изменений производятся на основании федерального и регионального законодательства, нормативных документов и локальных актов органов исполнительной власти в сфере образования города Москвы, по согласованию с Общим собранием работников Учреждения, с учетом мнения профсоюзной организации Школы (при наличии) и утверждается директором Школы.

2. Распределение фонда оплаты труда Школы

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы.

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

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

где:

ФОТ – фонд оплаты труда Школы;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы определяется по

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} \times \text{СТ},$$

формуле:

где:

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы;
ФОТ – фонд оплаты труда Школы;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Школы.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда может составлять не менее 30 процентов от фонда оплаты труда Школы.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда Школы определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТув} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда Школы;

ФОТув – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

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

- административно-управленческий персонал Школы (руководитель, его заместители);
- иные педагогические работники (педагог - организатор, социальный педагог и иные работники);
- общеотраслевые специалисты и служащие (инженер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал Школы (библиотекарь, техник и иные работники);
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и иные работники).

2.5. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОТув} = \text{ФОТу} + \text{ФОТв1} + \text{ФОТв2} + \text{ФОТп},$$

где:

ФОТ_{ув} – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

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_п - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным образовательным программам.

2.6. Школа самостоятельно определяет дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года) в общем объеме средств, доведенном до Школы в текущем году долю:

- на заработную плату работников Школы, в том числе надбавки к должностным окладам;
- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями.
- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры повышающих коэффициентов либо надбавок, 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 учителей (ФОТ_у) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

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

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_y - T - K}{\sum a1_i \times t_i + \sum 2 \times a2_i \times t_i + \sum 3 \times a3_i \times t_i}$$

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

ФОТ_y - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$a1_i$ - количество обучающихся в i -ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ - количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ - 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.

Стоимость «ученико-часа» рассчитывается и устанавливается приказом руководителя на 01 сентября учебного года и может изменяться при существенном изменении контингента.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей ($\text{ФОТ}_{в1}$, $\text{ФОТ}_{в2}$) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из количества проведенных им 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.;

$\text{ФОТ}_{\text{в1}}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

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 образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -ой группе полного дня;

$n1$ – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, и числа групп полного дня в образовательной организации.

3.5. 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:

$$C_{\text{ств2}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в2}}}{(\sum a_{4i} \times t_{i2} + \sum 2 \times a_{5i} \times t_{i2} + \sum 3 \times a_{6i} \times t_{i2}) \times n2}$$

где:

Сств2 – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в группах кратковременного пребывания, руб.;

ФОТв2 – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

a_{4i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{5i} – 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_{6i} – 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 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 образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в образовательной организации.

Стоимость «дето-дня» рассчитывается и устанавливается приказом руководителя на 01 сентября учебного года и может изменяться при изменении контингента.

4. Основные условия оплаты труда

4.1. Заработная плата учителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплачивается в

соответствии с нормой фактически отработанного времени. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

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

где:

O_y – должностной оклад учителя;

$C_{\text{сту}}$ – 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 функций классного руководителя;

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

При этом, при расчете стоимости «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии, на изучение профильных предметов, ОРКСЭ, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 к численности обучающихся в группе на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии, на изучение профильных предметов.

Ежемесячная доплата за проверку тетрадей устанавливается в процентах к размеру оплаты за преподавание предмета в классе согласно таблице:

№п/п	Учебные предметы	Наполняемость класса (группы учащихся)	Значение показателя
1	Начальные классы	25 и более	20
2	Иностранный язык	До 15	10
	Математика		
	Русский язык	15 и более	20

	Литература		
3	История	До 15	5
	Химия		
	Физика	15 и более	10
	Биология		
	География		
	Информатика		

Ежемесячная оплата за осуществление функций классного руководителя устанавливается в абсолютных величинах, выплачивается за счет средств субсидии на выполнение государственного задания и рассчитывается по формуле:

$$K1 = K \times n,$$

где:

K1-ежемесячная оплата за осуществление функций классного руководителя,

K-оплата за осуществление функций классного руководителя за одного обучающегося, устанавливается ежегодно приказом директора.

n-количество обучающихся в классе.

В целях принятия дополнительных мер государственной поддержки педагогических работников государственных образовательных организаций города Москвы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, а так-же дальнейшего повышения вовлеченности педагогических работников в проведение воспитательной работы с обучающимися, в соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 30.08.2018 № 1027-ПП, педагогический оклад педагогическим работникам, выполняющим функции классного руководителя, увеличивается на сумму ежемесячного городского вознаграждения за выполнение функций классного руководителя исходя из расчета 12 500 рублей при наполняемости класса в 25 обучающихся.

Размер ежемесячного городского вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в классе с иной наполняемостью, в классе с обучающимися из числа детей - инвалидов корректируется с учетом имеющейся наполняемости, применения к количеству детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов коэффициента 3, к количеству иных детей-инвалидов коэффициента 2.

Дополнительное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается за счет средств субсидии из бюджета города Москвы на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания.

Повышающие коэффициенты и доплаты определяются Школой самостоятельно и устанавливаются приказом директора.

Оплата труда за исполнение обязанностей временно отсутствующего учителя рассчитывается по формуле расчета базовой части фонда оплаты труда учителя.

При расчете стоимости за проведенное количество часов, предусмотренных по учебному плану надомного обучения, учитывается коэффициент, который определяется как отношение 1/4 к 25 (плановой наполняемости класса).

Расчет стоимости за проведение часов по внеурочной деятельности, предусмотренных по учебному плану, проводится по формуле расчета базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих реализацию дополнительных общеразвивающих программ.

4.2. Заработная плата воспитателя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплачивается в соответствии с нормой фактически отработанного времени. Должностной оклад воспитателя, осуществляющего реализацию общеобразовательных программ дошкольного образования, рассчитывается по формуле:

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

где:

$O_{\text{в}}$ – должностной оклад воспитателя, осуществляющего реализацию общеобразовательных программ дошкольного образования;

$C_{\text{ств1}}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего реализацию общеобразовательных программ дошкольного образования в группах полного дня;

a_{1i} – численность воспитанников в i -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{2i} – численность воспитанников 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} – численность воспитанников в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i1} – количество дней посещения воспитанниками i -ой группы полного дня;

$C_{\text{стб2}}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группе кратковременного пребывания;

a_{4i} – численность воспитанников в i -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{5i} – численность воспитанников 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_{6i} – численность воспитанников 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 i -ой группы кратковременного пребывания.

Оплата труда за исполнение обязанностей временно отсутствующего воспитателя рассчитывается по формуле расчета базовой части фонда оплаты труда воспитателя.

4.3. Заработная плата педагогических работников состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплачивается в соответствии с нормой фактически отработанного времени.

4.4. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих реализацию дополнительных общеобразовательных программ, осуществляется в соответствии с Рекомендациями по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования детей, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утвержденными Департаментом образования города Москвы.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих реализацию дополнительных общеразвивающих программ (ФОТп), обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических

работников, осуществляющих реализацию дополнительных общеобразовательных программ, исходя из количества проведенных ими 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 реализацию дополнительных общеобразовательных программ, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{ст} = \frac{38}{52} \times \frac{ФОТп}{\sum a_i \times b_i}$$

где:

$C_{ст}$ - стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников, осуществляющих реализацию дополнительных общеобразовательных программ, руб.;

ФОТп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих реализацию дополнительных общеобразовательных программ;

52 - количество недель в году;

38 - 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 общеобразовательной программой на работу в кружке, клубе, студии, секции и др.;

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

При расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных дополнительной общеобразовательной программой, увеличивается на коэффициент при реализации ознакомительного уровня – 1,0 базового уровня равный 1,1, при реализации углубленного уровня равный 1,2.

4.5. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с нормативными актами уполномоченного федерального органа

власти (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

4.6. Заработная плата учителям, воспитателям и педагогам дополнительного образования устанавливается ежегодно согласно тарификации на 1 сентября и корректируется на 1 января в связи с изменением контингента, изменением объема учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

4.7. 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 образовательной организации работы.

Минимальный рекомендованный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) по каждой профессиональной квалификационной группе равен размеру минимальной заработной платы в городе Москве, утвержденному Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для медицинских работников - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников»;

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих общетраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

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».

4.8 Размеры индивидуальных коэффициентов и доплат к должностным окладам, ставкам заработной платы иных категорий работников Школы, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются приказом директора организации с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работниками Школы работы.

4.9 Стоимость замен (оплата труда работника, заменяющего временно отсутствующего основного сотрудника) по должностям иных категорий работников рассчитывается из расчета 1 ставки отсутствующего работника пропорционально отработанному времени.

4.10 Для отдельных работников может устанавливаться сдельная оплата труда на основе расценок, утверждаемых локальными нормативными актами Учреждения. Оплата труда работников оказывающих платные образовательные

услуги устанавливается в процентах от объема поступлений на расчетный счет учреждения согласно утвержденной смете.

4.11. Заработная плата директора Школы, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, выплачивается в соответствии с нормой фактически отработанного времени.

4.12. 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 образовательных организаций, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

4.13. Должностной оклад руководителя Школы рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

4.14. Размер должностного оклада заместителя руководителя Школы и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Школы на один календарный год, в соответствии с модельной методикой утвержденной приказом Департамента образования города Москвы.

4.15. Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Школы, но не может составлять менее 99,0 тысяч рублей.

5. Установление выплат компенсационного характера

5.1. К выплатам компенсационного характера работникам Школы относятся:

- повышение оплаты труда (компенсация) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.4. Если иное прямо не предусмотрено в настоящем Положении, выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), не образуют новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, надбавок, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

5.5. В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.6. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.7 Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Школы в пределах средств, выделенных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности, и должны быть отражены в трудовых договорах работников.

5.8 Работникам за работу, не входящую в круг основных обязанностей, приказом руководителя образовательной организации устанавливаются доплаты, не превышающие размер должностного оклада.

5.9. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Отношения сторон по выполнению дополнительной

работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.

5.10. 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).

5.11. 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.

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

5.13. 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.

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

5.15. 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;

К1 – 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);

К2 – коэффициент кратности к объему поступлений от приносящей доход деятельности образовательной организации (без учета аренды).

Коэффициент кратности (К1) к средней заработной плате 50% педагогических работников образовательной организации с наименьшей заработной платой, используемый для определения доплаты председателю ГПО, 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 (К2) к объему поступлений от приносящей доход деятельности образовательной организации (без учета аренды), используемый для определения доплаты председателю ГПО, 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.

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. 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 предыдущем учебном году;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- доплаты к заработной плате молодым специалистам (устанавливаются приказом руководителя образовательной организации при наличии финансовых средств из фонда экономии);
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими

нормы трудового права, а так же по решению директора Школы, устанавливаются приказом директора.

6.2. 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.

6.3. В Школе применяют следующие выплаты стимулирующего характера:

6.3.1. За результативность работы в предыдущем учебном году, выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов Школы:

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);
- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
- за осуществление работником дополнительных функций по управлению Школой;
- эффективная работа по сохранению и увеличению контингента образовательной организации;
- достижение целевых показателей по итогам учебного года, установленных решением августовского педагогического совета предыдущего года.

Показатели для установления выплат стимулирующего характера определяются Школой самостоятельно и изложены в Положении о порядке распределения стимулирующей части оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 556».

6.3.2 В качестве поощрения заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты за результаты работы по следующим направлениям:

- содержание образования, конвергенция образовательных программ;
- контроль качества образования;

- управление ресурсами;

- социализация, воспитание и безопасность обучающихся.

6.3.3. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру осуществляются руководителем Школы на основании оценки результатов работы образовательной организации по относящемуся к компетенции данного заместителя руководителя, главного бухгалтера направлению работы по результатам мониторингов эффективности образовательных организаций, проводимых Департаментом образования города Москвы, центральными городскими учреждениями Департамента образования города Москвы.

6.3.4. Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением вышеперечисленных, заместителю директора и главному бухгалтеру Школы установлены быть не могут.

6.4. Премирование работников по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляются на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования по представлению заместителей руководителя приказом директора.

6.4.1. Показатели для установления разовых премий:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров и победителей олимпиад, конкурсов, научных конференций, спортивных соревнований и состязаний;
- за подготовку Школы к новому учебному году;

6.4.2. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам полугодий в текущем учебном году) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования:

Категории работников	Основание для премирования
Педагогические работники	Подготовка обучающихся – победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные

Категории работников	Основание для премирования
	конференции)
	Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик
	Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие правонарушений среди обучающихся
Административно-управленческий персонал	Выполнение утвержденного государственного задания
	Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях
	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации
	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения
	Реализация образовательной организацией проектов: Медицинский класс; Кадетский класс; Инженерный класс; Академический класс

Категории работников	Основание для премирования
	Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса
Иные работники, в том числе педагогические	Выполнение общественно значимых функций
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся

6.5. Показатели для установления периодических премиальных выплат (перечень может быть изменен, дополнен) определяются Школой самостоятельно и изложены в Положении о порядке распределения стимулирующей части оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 556».

6.6 Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении в рублях, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

6.7. Размер доплат и надбавок работников за работу, не входящую в круг основных обязанностей определяется Школой самостоятельно и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от объема и качества выполненных работ.

6.8. Список работников, рекомендованных к получению стимулирующих выплат, представляется заместителями директора и утверждается приказом директора Школы.

6.9. В целях поощрения учителей, активно участвующих в развитии Московской электронной школы, выплачивается городская надбавка. Надбавка выплачивается в соответствии с приказом Учредителя за счет средств субсидии

из бюджета города Москвы на цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания.

7. Условия для назначения и снятия премий и стимулирующих выплат.

7.1. Условиями для назначения премиальных и стимулирующих выплат являются:

- повышение результатов и качества образования в Школе;
- соблюдение Устава учреждения, выполнение правил внутреннего трудового распорядка, добросовестное выполнение должностных обязанностей, приказов, распоряжений и других локальных актов, поручений руководителя учреждения.
- отсутствие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственности за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие обоснованных жалоб и обращений на действия или бездействия сотрудника со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;

7.2. Условиями для снятия премий и стимулирующих выплат являются:

- наличие случаев травматизма учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственности за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога и вина установлена в ходе служебного расследования;
- наличие дисциплинарных взысканий;
- наличие обоснованных жалоб и обращений на действия или бездействия сотрудника со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;
- нарушение Устава учреждения, не выполнение правил внутреннего трудового распорядка, не выполнение должностных обязанностей, приказов, распоряжений и других локальных актов, поручений руководителя учреждения.

7.3. Вновь принятым работникам стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам деятельности по истечению первого года их работы в Организации.

8. Заключительные положения

8.1. При переходе на новые условия оплаты труда все ранее установленные доплаты и надбавки к заработной плате, должностным окладам и тарифным ставкам работников Учреждения не применяются.

8.2. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов (ставок) и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной минимальной заработной платы, утвержденной Соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей. Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую должностной оклад (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4. Оказание материальной помощи работникам осуществляется в соответствии с локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

8.5. В данное Положение могут вноситься дополнения и изменения связанные с необходимостью учреждения и (или) изменением нормативных актов органов исполнительной власти в сфере образования, а также изменениями в законодательстве.