

СОГЛАСОВАНО

Председатель ПК
ГБОУ Школа № 1985


« » 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБОУ Школа № 1985


« » 2022 г.

**Положение о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
города Москвы «Школа № 1985»
(ГБОУ Школа № 1985)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников определяет порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ Школа № 1985 (далее - Учреждение).

1.2. Положение об оплате труда работников Учреждения разработано в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, уставом Учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, локальными нормативными актами Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников 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, утвержденных приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40 (в ред. Приказа ДОГМ от 28.08.2015 № 2055);
- рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», утвержденных приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 41;
- Приказа ДОНМ от 12.08.2021 № 376;
- Распоряжения ДОНМ от 25.05.2021 № 106р;
- Приказа ДОНМ от 28.03.2022 № 197;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу, в том числе на внебюджетной основе) и учебным планом.

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

1.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от

нормальных, производится пропорционально отработанному времени, фактически отработанному в указанных условиях.

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

1.7. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.8. 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.

2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Фонд оплаты труда образовательного Учреждения состоит из базовой части (фонд оплаты труда по «ученико-часу», «дето-дню», 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;

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 Учреждения определяется по формуле:

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

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ - фонд оплаты труда;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда может составлять до 30 процентов от фонда оплаты труда.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

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

где:

ФОТб — базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТув — базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования

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

- административно-управленческий персонал образовательной организации;
- педагогические работники, за исключением учителей и воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования;
- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- прочие работники.

2.4. Объем базовой части фонда оплаты труда учителей и воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования определяется по формуле:

$$\text{ФОТув} = \text{ФОТб} \cdot \text{ПП},$$

где:

ФОТув - базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ПП - доля базовой части фонда оплаты труда учителей и воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования.

2.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения 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 Учреждения.

Учреждение самостоятельно формирует фонд оплаты труда на финансовый год в пределах объема средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности.

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

2.7. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться как на выплаты стимулирующего характера, так и на выплаты должностного оклада, компенсационных выплат.

2.8. Руководитель (директор) Учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда, при этом:

2.8.1. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

2.8.2. Доля фонда оплаты труда работников, непосредственно осуществляющих и обеспечивающих учебно-воспитательный процесс (учителя, воспитатели, педагоги

дополнительного образования, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, тьюторы, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги-библиотекари, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, социальные педагоги, концертмейстеры, младшие воспитатели, помощники воспитателя), устанавливается в размере не менее 75 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

2.9. Должностной оклад педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный и воспитательный процесс (учителя, воспитатели), предусматривает фиксированный размер оплаты их труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени, рассчитывается 2 раза в год (на 01 сентября и 01 января текущего учебного года) и зависит от количества обучающихся в классе с учетом детей-инвалидов.

3. ФОРМИРОВАНИЕ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования определяется по формуле:

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

где:

ФОТ_{ув} - базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования;

ФОТ_у - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_{в1} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня;

ФОТ_{в2} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТ_у) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся в классах с учетом детей-инвалидов.

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

$$\text{Сст}_{\text{у}} = \text{ФОТ}_{\text{у}} / (\sum a_{1i} \cdot t_i + \sum 2 \cdot a_{2i} \cdot t_i + \sum 3 \cdot a_{3i} \cdot t_i)$$

где:

Сст_у — стоимость одного ученико-часа для учителей;

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;

i — индекс, соответствующий наименованию класса в образовательной организации.

При расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии и другим предметам, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы, увеличивается на коэффициент, который определяется как соотношение средней численности в классах в образовательной организации к средней численности обучающихся в подгруппе по предмету (информатика, иностранный язык, технология и другие предметы, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы) в образовательной организации.

Стоимость одного «ученико-часа» для учителей устанавливается приказом руководителя образовательной организации ежегодно на начало учебного года. Работники, заработная плата которых (или ее часть) которых формируется на основе «ученико-часа», должны быть ознакомлены с данным приказом под подпись.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, (ФОТп) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников 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 обучение по дополнительным общеразвивающим программам, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{ст} = 46/52 * \text{ФОТп} / (\sum a_i * b_i)$$

где:

$C_{ст}$ - стоимость одного "ученико-часа" для педагогических работников, руб.;

ФОТп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

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" для педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, устанавливается приказом директора.

Учреждения ежегодно на начало учебного года. Работники, заработная плата (или ее

часть) которых формируется на основе "ученико-часа", должны быть ознакомлены с данным приказом под подпись.

Стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы педагогический работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеобразовательным программам, устанавливается приказом по организации на каждый учебный год.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (ФОТв1, ФОТв2) 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, реализующих образовательные программы 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, реализующих образовательные программы дошкольного образования, руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{в1}}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы 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, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня, и числа групп полного дня в образовательной организации.

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

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

где:

$C_{\text{ств}2}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в группах кратковременного пребывания, руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{в}2}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы 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;

$n2$ – средняя численность воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в образовательной организации.

В случае, если должностной оклад воспитателя, рассчитанный на основании «дето-дней», меньше минимальной фиксированной ставки, он принимается равным минимальной фиксированной ставке. Минимальная фиксированная ставка заработной платы воспитателя устанавливается на уровне действующей на момент введения настоящего Положения ставки воспитателя.

3.5. Стоимость одного «ученико-часа», одного «дето-дня» устанавливаются на учебный год приказом директора. Работники, заработная плата (или ее часть) которых формируется на основе «ученико-часа», «дето-дня» должны быть ознакомлены с данным приказом под подпись.

4. ПОРЯДОК РАСЧЕТА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

4.1. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) учителя, определяется в зависимости от установленного объема учебной нагрузки и рассчитывается по формуле:

$$O_y = C_{\text{сту}} * (\sum(a_{1i} * t_i) / \sum t_i + 2 * \sum(a_{2i} * t_i) / \sum t_i + 3 \sum(a_{3i} * t_i) / \sum t_i) * N_{\text{ч}} * K_{\text{уч.нед.}} / 12,$$

где:

O_y — должностной оклад учителя, осуществляющего учебный процесс;

$C_{\text{сту}}$ — стоимость одного ученико-часа для учителя;

a_{1i} - количество обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей–инвалидов);

a_{2i} - количество обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей – инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} - количество обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей – инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i - количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе;

$N_{\text{ч}}$ – норма часов учебной работы учителя в неделю за ставку заработной платы (18 часов);

$K_{\text{уч.нед.}}$ – количество учебных недель в году.

Базовая часть заработной платы учителя в месяц за установленный объем учебной нагрузки в неделю рассчитывается по формуле:

$$B_{\text{Чу}} = (O_y * \Phi_n) / N_{\text{ч}}$$

где:

Φ_n — установленный объем учебной нагрузки в неделю.

При расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии и другим предметам, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы, увеличивается на коэффициент, который определяется как соотношение средней численности в классах в образовательной организации к средней численности обучающихся в подгруппе по предмету (информатика, иностранный язык, технология и другие предметы, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы) в образовательной организации.

Размер оплаты по каждому повышающему коэффициенту рассчитывается от базовой ставки по каждому предмету и классу отдельно.

Доплата за проверку письменных работ и сложность предмета относится к компенсационным выплатам и установлена в Приложении № 2.

Надомное обучение

При расчете должностного оклада учителя, который проводит уроки надомного обучения, количество обучающихся увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение N к численности обучающихся в классе (группе).

Доплата за проверку письменных работ при надомном обучении устанавливается в размере 0%.

Обучение по индивидуальной программе

При расчете должностного оклада учителя, который проводит уроки по индивидуальной программе, количество обучающихся увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение I к численности обучающихся в классе (группе).

Доплата за проверку письменных работ при индивидуальной программе устанавливается в размере 0%.

Внеурочная деятельность

Внеурочная деятельность оплачивается из расчета стоимости 1 часа занятий по внеурочной деятельности и среднего количество часов занятий по внеурочной деятельности в месяц. Среднее количество часов в месяц определяется как произведение недельной нагрузки по внеурочной деятельности и среднего годового количества учебных недель в месяце (34/12).

Замена уроков

Замена уроков оплачивается из расчета стоимости 1 часа замены уроков и количества уроков, подлежащих замене. В случае объединения двух классов (групп), в связи с отсутствием учителя, производится дополнительная оплата учителю, ведущему занятия в объединенном классе (группе) в размере 50 % от стоимости одного часа замены. При замене уроков в двух группах, не входящих в рабочую нагрузку педагога, оплата производится в размере 150 %. При замене уроков по индивидуальной программе оплата производится в том же размере, что при замене уроков в классе. При замене уроков при надомном обучении, оплата производится в размере 150 % от стоимости замены.

Доплата за проверку письменных работ при любой замене устанавливается в размере 0%.

Размер стоимости 1 часа замены уроков, коэффициента N при надомном обучении, коэффициента I при обучении по индивидуальной программе и стоимость одного ученико-часа при занятиях по внеурочной деятельности устанавливаются на учебный год приказом директора.

4.2. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования, рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{с}} = (C_{\text{см}1} \times \sum a1_i \times t_{i1} + 2 \times C_{\text{см}1} \times \sum a2_i \times t_{i1} + 3 \times C_{\text{см}1} \times \sum a3_i \times t_{i1} + C_{\text{см}2} \times \sum a4_i \times t_{i2} + 2 \times C_{\text{см}2} \times \sum a5_i \times t_{i2} + 3 \times C_{\text{см}2} \times \sum a6_i \times t_{i2}) / 12$$

где:

$O_{\text{с}}$ – должностной оклад воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования;

$C_{\text{см}1}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования;

$a1_i$ – численность воспитанников в i-ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ – 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;

$a3_i$ – численность воспитанников 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 i -ой группы полного дня;

$C_{ств2}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования в группе кратковременного пребывания;

$a4_i$ – численность воспитанников в i -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a5_i$ – 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;

$a6_i$ – численность воспитанников 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 i -ой группы кратковременного пребывания.

Базовая часть заработной платы воспитателя в месяц за установленный объем учебной нагрузки в неделю рассчитывается по формуле:

$$БЧв = (Ов * Фп) / Нч$$

где:

Фп-установленный объем педагогической работы воспитателя в неделю в часах;

Нч - норма часов педагогической работы воспитателя в неделю за ставку заработной платы в месяц (25 или 36 часов).

4.4. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам, определяется в зависимости от установленного объема педагогической нагрузки и рассчитывается по формуле:

$$Оп = (Cст * \sum(a1i * ti) / \sum ti + 2 * Cст * \sum(a2i * ti / \sum ti) + 3 * Cст * \sum(a3i * ti / \sum ti) * Нч * Кнед$$

где:

Оп - ставка заработной платы (базовый должностной оклад) педагогического работника,

осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

Сст - стоимость одного "ученика-часа" для педагогического работника, осуществляющего

обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

$a1i$ – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a_{2i} - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;
 a_{3i} - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$Nч$ - объем часов педагогической работы педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам, в неделю за ставку заработной платы в месяц;

t_i - количество часов в каждой группе в неделю;

$K_{нед.}$ – среднее количество недель в месяце (4,33).

Базовая часть заработной платы педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам, в месяц за установленный объем педагогической работы в неделю рассчитывается по формуле:

$$БЧв = (Ов * Фп) / Nч$$

где:

$Фп$ - установленный объем педагогической работы педагогическому работнику, осуществляющему обучение по дополнительным общеразвивающим программам, в неделю.

5. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ИНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

5.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников Учреждения, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются директором школы 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 работы.

5.2. Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по профессиям рабочих или должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения. 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.

5.3. 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. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, утверждающие ПКГ.

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».

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА

6.1. Заработная плата директора Учреждения и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

6.3. Должностной оклад руководителя (директора) Учреждения рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

6.4. В случае ведения руководителем (директором) Учреждения педагогической (учебной) нагрузки (при согласовании с Департаментом образования города Москвы), расчет заработной платы осуществляется по должности «учитель».

6.5. Стимулирующие выплаты и материальная помощь руководителю (директору) Учреждения выплачивается на основании приказов ДОНМ.

6.6. Размер должностного оклада заместителя руководителя (директора) Учреждения устанавливается приказом руководителя (директора) Учреждения на 10-30 процентов ниже размера заработной платы руководителя (директора) Учреждения.

6.7. Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителя руководителя (директора) Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже размера заработной платы руководителя (директора) Учреждения (должностной оклад и премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей города Москвы), но не ниже 99,0 тысяч рублей.

6.8. Компенсационные выплаты (коэффициенты и доплаты) заместителям руководителя (директора) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, и настоящим Положением при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

6.9. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя (директора) устанавливаются руководителем (директором) Учреждения в соответствии с нормативными документами Департамента образования и науки города Москвы и (или) настоящим Положением.

6.10. Заработная плата руководителей образовательных организаций и их заместителей на календарный год размещается на официальном сайте Департамента образования и науки города Москвы.

7. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ УСЛУГ НА ПЛАТНОЙ ОСНОВЕ

7.1. Заработная плата воспитателя ГПД за часы работы в закрепленной за ним группе рассчитывается в размере до 55% от фактически поступившей родительской платы за присмотр и уход в этой группе за расчетный период по состоянию на 23 число текущего месяца.

7.2. Заработная плата педагога дополнительного образования, оказывающего платные образовательные услуги, рассчитывается в размере до 55% от фактически поступивших денежных средств от родителей за оказание платной образовательной услуги за расчетный период по состоянию на 23 число текущего месяца.

7.3. Заработная плата педагога дополнительного образования, оказывающего платные образовательные услуги по программе «Активное долголетие», рассчитывается в размере до 69,8% от фактически поступивших денежных средств за оказание платной образовательной услуги за расчетный период по состоянию на 23 число текущего месяца.

8. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

8.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения относятся следующие выплаты, согласно Приложению № 1.

8.2. Доплата за работу вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается только по согласованию с Департаментом образования и науки города Москвы.

Компенсационные выплаты работникам во вредных и (или) опасных условиях определяются в зависимости от результатов специальной оценки условий труда, при условии проведения ее в установленном порядке, 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.

8.3. Доплата за сверхурочную работу.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно.

Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющегося работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем

в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

Замена временного отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя, то есть замена временного отсутствующего учителя, осуществляется по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическими работниками с его письменного согласия, в том числе свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

8.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается:

в размере не менее 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;

в размере не менее 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.

Конкретные размеры оплаты труда в выходной и нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения (по согласованию) с Профкомом, трудовым договором.

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

8.6. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временного отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой

же профессии(должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенным трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

8.7. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанные с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относятся работ по классному руководству (кураторству), проверке письменных работ, подготовке и проведению ГИА, заведованию филиалами, отделениями, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству научными и творческими объединениями, предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размер выплат (в виде доплат) устанавливается общеобразовательной организацией в абсолютных величинах либо определяется в процентах от размеров, установленных по квалификации уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

8.8. К выплатам за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах) относятся:

доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами и инвалидами;

доплата за индивидуальное обучение на дому обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

8.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя (директора) Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда и (или) должностного функционала в соответствии со штатным расписанием.

Решение о введении выплат компенсационного характера: доплат, надбавок, принимается с учетом обеспечения финансовыми средствами.

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

8.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

8.12. Размеры выплат компенсационного характера определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) соглашениях между работников и работодателем.

9. СТИМУЛИРУЮЩАЯ ЧАСТЬ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

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

- молодому специалисту в течение первых трех лет работы;
- за наличие квалификационной категории;
- за результативность работы в предыдущем учебном году;
- городская надбавка за участие в развитии МЭШ;
- премия за выполнения особо важных и ответственных поручений;
- премия за качественную и результативную работу при входе на пенсию;
- премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы;
- премия за особую структуру контингента обучающихся образовательной организации;
- премия за позитивные результаты работы, выражающиеся в особых достижениях обучающихся;
- премия за проведение важных организационных мероприятий;
- премия по результатам работы за год;
- премия по результатам работы за квартал;
- премия по результатам работы за месяц;
- премия за участие в развитии и управлении системой образования города Москвы.

- иные выплаты стимулирующего характера, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

9.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются Положением о стимулировании и премировании работников Учреждения (приложение № 4 к настоящему Положению), принимаемого с учетом мнения представительного органа работников.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

10.2. 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.

10.3. 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.

10.4. С целью обеспечения защиты прав и свободы человека и гражданина при обработке его персональных данных, в том числе защиты прав на неприкосновенность частной жизни, личную и семейную тайну, в соответствии с Федеральным законом от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных» (ред.29.07.2017 г.), данные о заработной плате работников являются конфиденциальной информацией и не подлежат распространению без согласия субъекта персональных данных, если иное не предусмотрено федеральным законом.

Приложение № 1
к Положению о системе оплаты труда
работников ГБОУ Школа № 1985
от «_____»_____ 2022 г.

Наименование компенсационных выплат (доплат, надбавок)

№ п/п	Наименование выплаты
1	Доплата за совмещение профессий (должностей)
2	Доплата за расширение зон обслуживания
3	Доплата за увеличение объема работ
4	Доплата за выполнение обязанностей временного отсутствующего работника
5	Доплата за работу в выходные и праздничные дни
6	Доплата за работу в ночное время

7	Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда
8	Доплата за сверхурочную работу
9	Доплата работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы
10	Доплата за особые условия труда (за работу с детьми-инвалидами и ОВЗ)
11	Доплата за особые условия труда (индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, а также индивидуальное обучение на дому детей – инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий)
12	Доплата за проверку письменных работ
13	Доплата за сложность предметов
14	Доплата за заведование кабинетами (лабораториями, отделениями и т.д.)
15	Доплата за руководство научными и творческими объединениями, предметными и цикловыми комиссиями и т.д.
16	Доплата за выполнение функций классного руководителя
17	Ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя
18	Федеральное ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам
19	Компенсация педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении ГИА

Приложение № 2
к Положению о системе оплаты труда
работников ГБОУ Школа № 1985
от «__»_____2022_г.

1. Доплата за сложность предмета и проверку письменных работ

Повышающие коэффициенты за сложность предмета/за проверку письменных работ

Предмет	Сложность предмета	Проверка письменных работ, %
Астрономия	1,00	
Биология/Пр.Биология/Спецпредмет	1,00	10

География	1,00	10
Естествознание	1,00	
Изобразительное искусство	1,00	
Иностранный язык/Второй ин.язык/Англ.язык/Пр.Англ.язык/ Спецпредмет	1,00	10
Информационные технологии	1,00	10
Информатика/Пр.Информатика	1,00	10
История/Пр.История/Спецпредмет	1,00	10
М.Технологии/Технология	1,00	
Математика/Алгебра/Геометрия/ Пр.Алгебра/Спецпредмет	1,00	20
Музыка	1,00	
МХК	1,00	
Начальные классы	1,00	20
ОРКСЭ	1,00	
ОБЖ	1,00	
Обществознание/Пр.Обществознание	1,00	10
Право	1,00	
Русский язык/Пр.Русс.язык/ Спецпредмет	1,00	20
Физика/Пр.Физика/Спецпредмет	1,00	10
Физкультура	1,00	
Химия/Пр.Химия/Спецпредмет	1,00	10
Экономика	1,00	
Литература/Пр.Литература/ Спецпредмет	1,00	10
Математика, физика, химия, биология (углубленный уровень) в 10-11 классах	1,20	--

Приложение № 3
к Положению о системе оплаты труда
работников ГБОУ Школа № 1985
от «_____» _____ 2022 г.

Наименование социальных выплат и гарантий

№ п/п	Наименование выплаты
	Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашениями и коллективным договором. Обеспечивать права работников на все виды обязательного социального страхования и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
	в том числе:
1	Пособие по временной нетрудоспособности (первые 3 дня)
2	Средний заработок при направлении в служебную командировку
3	Средний заработок при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска
4	Средний заработок при предоставлении учебного и дополнительного отпусков
5	Оплата дополнительных выходных дней работникам, имеющим детей-инвалидов (4 дня)
	и другие

**Положение о материальном стимулировании и премировании работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения «Школа № 1985»**

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия материального стимулирования и премирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1985» (ГБОУ Школа №1985), далее – Учреждение.

1.2. Положение о материальном стимулировании и премировании работников Учреждения разработано в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом Учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, Положением о системе оплаты труда работников Учреждения и иными локальными нормативными актами Учреждения.

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

1.4. Настоящее Положение разработано в целях стимулирования работников к качественному результату труда, а также поощрения за выполненную работу.

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

1.6. Стимулирующие выплаты относятся к переменной (не гарантированной) части заработной платы работника, зависят от количества и качества труда работников, достигнутых результатов, финансового состояния Учреждения и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер устанавливаемых выплат стимулирующего характера. Выплаты могут производиться при условии достаточной финансовой обеспеченности.

1.7. Стимулирующие выплаты руководителю (директору) Учреждения устанавливаются на основании приказа Учредителя.

2. Виды выплат стимулирующего характера.

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

- молодому специалисту в течение первых трех лет работы;
- за наличие квалификационной категории;
- за результативность работы в предыдущем учебном году;
- городская надбавка за участие в развитии МЭШ;
- премия за выполнения особо важных и ответственных поручений;
- премия за качественную и результативную работу при входе на пенсию;

- премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы;
- премия за особую структуру контингента обучающихся образовательной организации
- премия за результаты работы, выражающиеся в особых достижениях обучающихся;
- премия за подготовку и проведение важных организационных мероприятий;
- премия по результатам работы за год;
- премия по результатам работы за квартал;
- премия по результатам работы за месяц;
- премия за участие в развитии и управлении системой образования города Москвы.

2.2. Руководитель (директор) Учреждения с учетом качества выполненного объема работ, повышенной напряженности, интенсивности труда отдельных работников на основании представлений заместителей руководителя, вправе в индивидуальном порядке устанавливать поощрительные выплаты, помимо предусмотренных системой стимулирования.

3. Порядок и условия определения выплат стимулирующего характера.

3.1. Стимулирующая доплата за квалификационную категорию.

3.1.1. Стимулирующая доплата за квалификационную категорию устанавливается с целью поощрения работника повышать свой профессиональный уровень, что в обязательном порядке скажется на качестве обучения учащихся.

3.1.2. Доплата устанавливается приказом директора Учреждения, начиная с даты присвоения квалификационной категории с периодичностью выплаты - ежемесячно.

3.1.3. Доплата за квалификационную категорию устанавливается конкретному работнику на основании Приказа Департамента образования о присвоении квалификационной категории.

3.1.4. Доплата снимается приказом директора Учреждения по истечении срока действия категории.

3.2. Стимулирующая доплата молодому специалисту.

3.2.1. Молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет, которые не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания профессиональной образовательной организации либо образовательной организации, независимо от формы получения образования, поступившие в Учреждение на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе, при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной не менее чем за ставку заработной платы (должностной оклад).

3.2.2. Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение первых трех лет профессиональной деятельности в Учреждении со дня заключения трудового договора.

3.2.3. Стимулирующая доплата молодому специалисту устанавливается устанавливаются на учебный год приказом директора.

3.2.4. Стимулирующая доплата молодым специалистам устанавливается на период действия статуса молодого специалиста.

3.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году.

3.3.1. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году устанавливается:

1) педагогическим работникам по следующим основаниям:

- показатели эффективности работы учителя по обеспечению качественного массового образования;
- показатели эффективности работы учителя по созданию условий по развитию талантов максимального количества обучающихся;
- развитие профессиональных умений и профессионального мастерства обучающихся;
- развитие массового любительского спорта;
- показатели эффективности работы учителя в рамках проекта Московская электронная школа;
- распространение педагогического опыта;
- показатели удовлетворения потребностей жителей города Москвы в качестве оказываемых образовательных услуг;
- другие.

2) административно-управленческому персоналу устанавливается по следующим основаниям:

- выполнение 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;
- эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации;

- реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения;
- эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса.

3) иному персоналу устанавливается по следующим основаниям:

- выполнение общественно-значимых функций;
- участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях;
- участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы.

3.3.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году устанавливается, как правило, в начале каждого учебного года.

3.3.3. Размер стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке.

3.4. Единовременная (разовая) премия

3.4.1. Премия выплачивается по результатам проведения значимых мероприятий в Учреждении или за дополнительную разовую работу конкретным сотрудникам.

3.4.2. Премия по результатам работы за год, квартал, месяц может быть выплачена сотрудникам Учреждения, в том числе воспитателям и помощникам воспитателям из средств от приносящей доход деятельности – родительская плата. Основанием является выполнение в предыдущем месяце показателя посещаемости по дето-дням 85 и более процентов от установленного в государственном задании в разрезе отдельных групп. Порядок и условия выплаты премии воспитателям и помощникам воспитателя устанавливается на основании приказа директора.

3.4.3. Выплата премии может с учетом результатов работы и отсутствия взысканий за текущий период.

3.4.4. Премирование работников производится на основании приказа директора Учреждения.

4. Порядок формирования фонда стимулирующих выплат.

4.1. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения производится из стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

4.1.1. Формирование фонда оплаты труда (ФОТ) Учреждения производится на календарный финансовый год, исходя из объема ассигнований бюджета города Москвы и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

4.1.2. Размер стимулирующей части Фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} * \text{СТ},$$

где:

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть Фонда оплаты труда;

ФОТ - Фонд оплаты труда;

СТ - доля стимулирующих выплат в Фонде оплаты труда

4.2. Размер доли стимулирующих выплат в Фонде оплаты труда составляет не более 30 процентов от фонда оплаты труда.

5. Порядок установления выплат стимулирующего характера.

5.1. Размеры, порядок определения и условия назначения выплат стимулирующего характера работникам Учреждения, а также периодичность их назначения устанавливается в Положении об оплате труда и приложениями к настоящему Положению, утверждаемом локальным нормативным актом образовательной организации

с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, в случае, если:

первичная профсоюзная организация, объединяет не менее 50 % работников;

первичная профсоюзная организация, объединяет менее 50 % работников уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне;

коллективным договором образовательной организации предусмотрены иные основания учета мнения (согласования) первичной профсоюзной организации.

5.2. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда на основании решения специальной открытой комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников (далее – Комиссия), в состав которой входят представители административно-управленческого персонала, педагогических работников и профсоюзного комитета.

5.3. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждения, могут осуществляться на основании критериев и бальной системы. В соответствии с миссией, целями и конкретным социальным заказом возможна корректировка как самих критериев и показателей, так и их весового значения в баллах в сторону усиления воспитательных эффектов, положительных результатов в социализации обучающихся и др.

5.4. В системе мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности работников Учреждения учитываются результаты, полученные в рамках внутреннего контроля, самооценки работников.

5.5. Решение о выплате стимулирующей выплаты, за исключением стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году, Работникам, отработавшим неполный отчетный период в связи с увольнением, принимается на заседании экспертной Комиссии.

5.6. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников.

5.7. При наличии дисциплинарного взыскания (выговора) у работника начисление стимулирующей выплаты, за исключением стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году, ему не производится до снятия дисциплинарного взыскания.

5.8. Назначение стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году и за отчетный период осуществляется на основании приказа руководителя (директора) Учреждения, с учетом решения Комиссии.

5.9. Начисление стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году прекращается в случае окончания срока, на который такая выплата была установлена (срока действия стимулирующей выплаты).

5.10. Стимулирующие выплаты могут осуществляться ежемесячно (первая и вторая половина месяца), ежеквартально, а также по итогам учебного и календарного года.

6. Структура и регламент работы комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

6.1. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников является общественным органом Учреждения.

6.2. Количественный и персональный состав Комиссии ежегодно утверждается Приказом директора Учреждения на начало учебного года с учетом предложений профсоюзного комитета.

В полномочия Комиссии входит:

а) анализ предоставленных в Комиссию документов по оценке результативности и эффективности труда работников;

б) оценка выполнения работниками образовательной организации, включая совместителей (внутренних и внешних), утвержденных критериев и показателей эффективности и результативности работы.

Документы, указанные в пункте «а» настоящего пункта подготавливаются администрацией образовательной организации на основе объективных нефальсифицируемых данных из информационных систем с условиями обязательного ознакомления работника с этими данными, и не могут быть запрошены с работника.

6.3. Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами и локальными нормативными актами Учреждения, включая настоящее Положение.

6.4. Заседание Комиссии считается правомочным при участии в нем более половины членов Комиссии

6.5. Председателем на конкретном заседании является председатель Комиссии. В его отсутствие члены Комиссии из своего состава избирают председателя заседания Комиссии. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний и иную документацию Комиссии.

6.6. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов членов, присутствующих на заседании Комиссии, и фиксируется в протоколе заседания Комиссии. При равенстве голосов голос председателя Комиссии, а в его отсутствие, избранного председателя заседания Комиссии является решающим. Члены Комиссии в случае своего несогласия с решением Комиссии могут изложить в письменном виде особые мнения, которые прилагаются к протоколу заседания Комиссии.

7. Процедура распределения стимулирующих выплат.

7.1. Распределение выплат стимулирующего характера на основе бальной системы осуществляется следующим образом:

7.1.1. На основе проведенного мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников Учреждения (за соответствующий период), в котором стимулирующие выплаты устанавливаются по бальной системе, производится подсчет баллов по всем показателям для каждого работника. После подсчета баллов для оценки результативности работы составляется информационная карта, отражающая итоговое количество баллов, набранное работником. Полученное количество баллов суммируется. Общая сумма баллов используется для определения денежного веса одного балла.

7.1.2. Решение об установлении основного расчетного показателя (денежного веса одного балла – оценки профессиональной деятельности на предстоящий установленный

период) работникам принимаются большинством голосов. После этого денежный вес 1 балла умножается на общее количество баллов каждого работника, в результате чего получается сумма стимулирующих выплат по результатам труда.

7.2. Распределение выплат стимулирующего характера на основе критериев оценки профессиональной деятельности работников осуществляется следующим образом:

7.2.1. Директор Учреждения, председатель профсоюзного комитета, заместители директора, председатели (руководители) методических объединений, прочие члены Комиссии, а также в отдельных случаях приглашенные на заседание Комиссии работники, вносят предложения по стимулирующим выплатам работникам на основании критериев оценки профессиональной деятельности работников.

7.2.2. Комиссия рассматривает предложения, оценивает объективность представленных результатов, согласовывает и распределяет персональные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

7.3. Комиссия на основании документов по оценке результативности и эффективности труда работников составляет протокол оценки профессиональной деятельности работников за прошедший период, с отражением полученных в результате осуществления процедур оценки, данных каждому работнику.

7.3. Размер выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательной организации устанавливается приказом руководителя образовательной на основании протокола, подготовленного по результатам заседания Комиссии.

7.4. Работники должны быть ознакомлены с приказом, подготовленным в соответствии с пунктом 7.3. настоящего Положения под подпись.

7.5. С момента ознакомления с приказом работник в течение 3 рабочих дней вправе подать, а Комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой эффективности и результативности его деятельности.

Основанием для подачи заявления работниками является факт нарушения установленных Положением об оплате труда норм и (или) технические ошибки.

Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур оценивания или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку результативности и эффективности труда работника, ошибочно определенные размеры стимулирующих выплат подлежат корректировке.