

Принято на собрании:
Председатель профкома ГБОУ Школы № 956
Протокол собрания № 4
Собрание трудового коллектива от 07.09.2018 г.



Тол | Толкина О.А.

Согласовано
на заседании Управляющего совета
Председатель Управляющего совета
Протокол № 2 от 10.09.2018 г.



Милослав | Милослав М.С.

Утверждаю:
Директор ГБОУ Школа № 956
Приказ № 560/11 от 19.08.2018 г.

Ср | Соснова Ч.В.

**ПОЛОЖЕНИЕ (РЕДАКЦИЯ № 4)
о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы
Школы № 956 (Образовательная Организация)
(вступает в действие с 01.09.2018 г.)**

1. Общие положения

- 1.1. Настоящие Рекомендации определяют порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школы № 956» (далее по тексту именуемого «образовательная организация» - ОО), подведомственного Департаменту образования города Москвы.
- 1.2. Правовым основанием для разработки системы оплаты труда работников образовательной организации являются:
- Конституция Российской Федерации;
 - Трудовой кодекс Российской Федерации;
 - Федеральный закон «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
 - Закона города Москвы от 10.03.2004 г. № 14 «Об общем образовании в городе Москве»;
 - Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
 - Приказа Департамента образования города Москвы от 19.06.2017 г. № 407 «Об утверждении модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;
 - Приказа Департамента образования города Москвы от 26.12.2017 № 1194 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 19.06.2017 г. № 407»;
 - Письма Департамента образования города Москвы от 02.03.2018 г. № 01-50/02-411/18 «О направлении Рекомендаций по обеспечению деятельности председателей

первичных профсоюзных организаций в государственных образовательных организациях, подведомственных Департаменту образования города Москвы);

- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- Приказа Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва «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»;
- Постановления Правительства города Москвы от 03.08.2010 г. № 666-ПП «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений г. Москвы»;
- Постановления Правительства города Москвы от 28.12.2010 г. № 1088-ПП «О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Постановления Правительства Москвы от 22.03.2011 г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве»;
- Постановления Правительства Москвы от 31.08.2012 г. № 445-ПП «О мерах по переходу государственных общеобразовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования города Москвы, на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений г. Москвы»;
- Постановления Правительства Москвы от 27.10.2014г. № 622-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Москвы от 31 августа 2011 г. N 407-ПП»
- Постановления Правительства Москвы № 407-ПП от 31 августа 2011 года «О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве»
- Приказа Департамента образования города Москвы от 30.09.2011 г. № 695 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных и иных учреждений системы Департамента образования города Москвы»;
- Приказа Департамента образования города Москвы от 12.10.2011 г. № 751 «Об утверждении методических рекомендаций по введению системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений города Москвы, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования в соответствии с федеральными государственными требованиями»;
- Приказа Департамента образования города Москвы № 751 от 12.10.2011 «Об утверждении методических рекомендаций по введению системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений города Москвы, реализующих основные

общеобразовательные программы дошкольного образования в соответствии с федеральными государственными требованиями»;

- Письмо Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»
- Письма Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников»;
- Приказа Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40 «Об утверждении рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»
- Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015–2017 годы от 22 декабря 2014 г. Постановления Правительства от 24.10.2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы».
- Приказа ДТиЗН г. Москвы от 31.10.2014 N 636 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы».
- Приказа ДОгМ № 2055 от 28.08.2015 г. «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40»
- Приказа ДОгМ № 2066 от 02.09.2015 г. «О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве в 2015-2016 учебном году»
- Приказа ДОгМ № 2068 от 02.09.2015г. «Об утверждении нормативных затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ дошкольного образования, осуществлению присмотра и ухода за детьми в расчете на одного обучающегося в день на 2015-2016 учебный год.

1.3. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается настоящим Положением, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.
- мнения профсоюзного комитета работников школы.

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

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

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

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

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

1.9. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (норму 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.

1.10. При разработке условий оплаты труда работников образовательной организации необходимо учтено, что устанавливаемые должностные оклады работников не меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до ее изменения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.12. Доля фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.13. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, согласно ст. 136 ТК РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

1.14. Выплата заработной платы сотрудникам производится в следующие сроки:

- Расчет за первую половину месяца (расчет за дни, отработанные в период с 1 по 15 число месяца включительно, с учетом всех начислений, причитающихся работнику) – 20 числа текущего месяца;
- Окончательный расчет за месяц (за период с 16 числа по последний день месяца) - 5 числа месяца, следующего за расчетным.

1.15. При окончательном расчете за месяц, работнику выдается расчетный лист – извещение о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период (ст. 136 ТК РФ, письмо Роструда от 18.03.2010 №739-6-1, Федеральный закон от 23.04.2012 № 35-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации и статью 122

Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации»), содержащее подробную информацию в частности, о должностном окладе, суммы денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработка, оплаты отпуска, выплат при увольнении, пособиях по временной нетрудоспособности, премиях и (или) других выплат, причитающихся работнику.

1.16. С введением настоящего Положения все ранее установленные доплаты и надбавки к заработной плате, должностным окладам (ставкам заработной платы) не применяются.

Используемые термины и сокращения:

Базовый должностной оклад (оклад), ставка – минимальные должностной оклад (оклад), ставка работника государственного учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Должностной оклад (оклад) – фиксированный размер оплаты труда работника с учетом повышающих отраслевых коэффициентов за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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

Повышающий отраслевой коэффициент – показатель увеличения базового должностного оклада (оклада), ставки работника по одному из отраслевых критериев, выраженный в процентах или долях от базового должностного оклада (оклада), ставки, установленного по профессиональной квалификационной группе.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, не входящих в основные должностные обязанности.

Выплаты стимулирующего характера – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением на основании заключенного трудового договора.

Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника – выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Расширение зон обслуживания или увеличение объема работ – выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

Совмещение профессии (должностей) – выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату.

2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

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

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{к}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}},$$

где:

ФОТ_{оо} - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ_к - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

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

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

где:

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ - фонда оплаты труда образовательной организации;

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

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда ОО определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ув}} + \Phi_{\text{отп}},$$

где:

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда школы;

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

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

- административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);

- иные педагогические работники;

- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, инженер и иные работники);

- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;

- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

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

$$\text{ФОТ}_{\text{ув}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{ПП}$$

где:

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

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ПП - доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования и учителей.

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

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

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

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;

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

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

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_у - Т - К}{\sum a_{1i} \times t_i + \sum 2 \times a_{2i} \times t_i + \sum 3 \times a_{3i} \times t_i}$$

где:

C_{сту} — стоимость одного «ученико-часа» для учителей, руб.; ФОТ_у- базовая часть фонда оплаты труда учителей;

a_{1i} - количество обучающихся в i-ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

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

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

t_i - годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану в i-ом классе;

Т – часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за проверку тетрадей;

К – часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за осуществление функций классного руководителя; i - количество классов по всем параллелям.

Количество учащихся, обучающихся по предмету у учителя в каждом i -ом классе (с учетом его фактической наполненности) устанавливается на начало соответствующего года и может быть пересмотрена при изменении фактической численности в том или ином классе более чем на 15% и не ранее чем в начале следующего за изменениями учебном полугодии.

Величина $C_{\text{ст}}$ является величиной переменной во времени и рассчитывается на каждый учебный год на основе изменившихся значений, входящих в формулу параметров (в зависимости от фактического объема финансовых средств(субсидий), полученных школой от Учредителя на соответствующий учебный год)

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

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

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

где:

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

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

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} - максимальное плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные 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.

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:

$$C_{\text{ств}2} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в}2}}{(\sum a_{4i} \times t_{i2} + \sum 2 \times a_{5i} \times t_{i2} + \sum 3 \times a_{6i} \times t_{i2}) \times n_2}$$

где:

$C_{\text{ств}2}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{в}2}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

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

n_2 - средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в 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.

4. Основные условия оплаты труда

4.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_y = O_{yб} + T_1 + K_1$$

$$O_{yб} = (C_{\text{сты}} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{\text{сты}} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{\text{сты}} \times \sum a_{3i} \times t_i) \times /12$$

где:

O_y – должностной оклад учителя;

$O_{yб}$ – базовая ставка;

$C_{\text{сты}}$ – стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

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

a_{2i} – 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;

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

T_1 – ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

K_1 – ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;

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

Также, при расчете должностного оклада учителя, базовая ставка по информатике, иностранным языкам, технологии и группы с профильным направлением, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение средней численности детей в классе по школе к численности обучающихся в группе на занятиях по этим предметам в 5-11 классах, по следующей формуле:

$$O_y = O_{yb} + (O_{yb} \times \frac{Ч_{кл}}{a_{4i}} - O_{yb}) + T_1 + K_1$$

где:

a_{4i} – численность обучающихся по предмету в группе;

$Ч_{кл}$ – средняя численность детей в классе по школе.

Аналогично рассчитывается должностной оклад учителя в *малокомплектных классах с детьми с ОВЗ*, где базовая ставка увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 15 (нормативный показатель количества детей в классах с ОВЗ) к числу обучающихся на занятиях по всем предметам в 1-11 классах:

$$O_y = O_{yb} + (O_{yb} \times \frac{15}{a_{5i}} - O_{yb}) + T_1 + K_1$$

где:

a_{5i} – численность обучающихся по предмету в классе детей с ОВЗ

Оклад учителей, *осуществляющих обучение детей на дому*, рассчитывается с учетом увеличения базовой ставки на коэффициент, который определяется как средняя численность детей в классе по школе, по следующей формуле:

$$O_y = O_{yb} + (O_{yb} \times Ч_{кл} - O_{yb}) + T_1 + K_1$$

Таблица №2

Значение величин для формирования должностного оклада учителя

(устанавливаются школой самостоятельно в соответствии с приказом директора на соответствующий учебный год)

№	Виды работ, за которые предусмотрены доплаты	База для расчета: ФОТ, абсолютная величина или иная база расчета	Срок, на который устанавливается доплата
1.	За осуществление функций классного руководства	15000,00	учебный год

2.	За проверку тетрадей: В 1-4 классах учителям начальной школы по предметам: - русский язык (обучение письму) - литературное чтение - математика	1,20	учебный год
3.	За проверку тетрадей: В 5-11 классах учителям по предметам: - русский язык - литература - математика - математика (алгебра и начала анализа) - геометрия - теория вероятностей	1,20	учебный год
4.	За проверку тетрадей: В 1-4 классах учителям начальной школы по предметам: - иностранный язык - информатика и ИКТ - окружающий мир	1,10	учебный год
5.	За проверку тетрадей: В 5-11 классах учителям по предметам: - иностранный язык - география - химия - физика - информатика (информационные технологии) - история - обществознание - мировая художественная культура (МХК) - биология - экономика - право	1,10	учебный год
6.	За проверку тетрадей: В 5-11 классах учителям по предметам: - черчение - астрономия - основы безопасности жизнедеятельности (ОБЖ) - филология	1,05	учебный год

Размер коэффициента за проверку тетрадей исчисляется с учетом объема учебной нагрузки по вышеуказанным учебным предметам, курсам из соответствующих областей. Размер

коэффициента за проверку тетрадей курсов по выбору и спецкурсов устанавливается ежегодно отдельным локальным актом образовательной организации.

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

$$O_{\text{вп}} = O_{\text{в}} + O_{\text{рпст}}$$

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

где:

$O_{\text{вп}}$ – должностной оклад воспитателя

$O_{\text{рпст}}$ – стимулирующая выплата за счет поступившей родительской платы

$O_{\text{в}}$ – педагогическая нагрузка воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования;

$C_{\text{ств1}}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам 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;

$C_{\text{ств2}}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам *дошкольного образования в группах 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.

Стимулирующая выплата за счет поступившей родительской платы рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{\text{рпст}} = (\text{ФОТ}_{\text{рп}} - Z_{\text{отп}}) / W$$

а:

$$\text{ФОТ}_{\text{рп}} = \sum_{\text{рп}} - N_{\text{вз}}$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{рп}}$ – фонд оплаты труда из поступившей родительской платы;

W – количество воспитателей, работающих в группе дошкольного образования;

$Z_{\text{отп}}$ – сумма отпускных выплат, которая составляет 20%;

$\sum_{\text{рп}}$ – сумма поступившей родительской платы за отчетный месяц;

$N_{\text{вз}}$ – размер выплат, для отчисления взносов в ПФР, ФСС и ФНС.

Оплата труда работников *семейного детского сада* осуществляется в пределах единого фонда оплаты труда в соответствии с трудовым законодательством на основании заключенного трудового договора и составляет не менее 55000,00 в месяц.

4.3.1 Оплата за замещение в дошкольных группах (O_3) рассчитывается по следующей формуле:

$$O_3 = C_{\text{ств}} \times Ч_{\text{гр}} \times Ч_{\text{аз}}$$

где: $C_{\text{ств}}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования;

$Ч_{\text{гр}}$ - количество воспитанников (обучающихся) в группе;

$Ч_{\text{аз}}$ – количество замещаемых дней для воспитателей дошкольных групп за отчетный месяц.

4.3.2 Оплата за замещение уроков (O_3) рассчитывается по следующей формуле:

$$O_3 = \frac{C_{\text{сту}} \times Ч_{\text{кл}} \times Ч_{\text{чн}} \times 4,33}{P_{\text{вп}}} \times Ч_{\text{аз}}$$

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

$Ч_{\text{кл}}$ – средняя численность детей в классах по школе;

$Ч_{\text{чн}}$ – среднее количество часов учебной нагрузки учителей;

4,33 – среднее количество недель в году;

$P_{\text{вп}}$ – количество часов за расчетный месяц по производственному календарю

$Ч_{\text{аз}}$ – количество замещаемых часов учителем за отчетный месяц.

4.4. Оплата педагогическому работнику за внеурочную работу школы (элективные курсы, профильные (предпрофильные) курсы, факультативы, предметные и межпредметные кружки, иная в соответствии с учебным планом внеурочная работа, входящая в учебное расписание) рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{\text{вн}} = C_{\text{сту}} \times Ч_{\text{кл}} \times 4,5 \times Ч_{\text{н}}$$

где:

$O_{\text{вн}}$ – оплата за внеурочную работу;

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

$Ч_{\text{кл}}$ – средняя численность детей в классе по школе;

$Ч_{\text{н}}$ – количество часов внеурочной работы в неделю

4.5. Оплата труда педагогических работников, реализующих обучение по *дополнительным общеразвивающим программам*, осуществляется в соответствии с Рекомендациями Департамента образования города Москвы по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования детей. Расчет величины оплаты труда по данному виду обучения осуществляется на основе учебных часов в образовательной программе, стоимости «ученико-часа» и количества обучающихся, зарегистрированных в Едином Сервисе Записи. Данные о количестве обучающихся в процессе учебного года корректируются согласно Положению «О дополнительном образовании и правилах приема на обучение по программам дополнительного образования в ГБОУ Школа № 956» с последующим пересчетом величины оплаты труда в соответствии с фактическими данными.

Расчет производится по формуле:

$$O_{\text{доп}} = C_{\text{стдоп}} \times K \times Ч_{\text{мес}}$$

где:

$O_{\text{доп}}$ - оплата труда педагогического работника, осуществляющего дополнительное образование;

$C_{\text{стдоп}}$ - стоимость одного «ученико-часа» для учителя в системе дополнительного образования;

K - численность обучающихся в группе дополнительного образования;

$Ч_{\text{мес}}$ - количество часов за отчетный месяц.

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

$$C_{ст} = \frac{46}{52} \times \frac{ФОТ_{п}}{\sum a_i \times b_i},$$

где:

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

$ФОТ_{п}$ - 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.).

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

где:

$O_{п}$ - должностной оклад педагогического работника;

$C_{ст}$ - стоимость 1 "ученико-часа" для педагогического работника;

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

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

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

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

Оплата труда педагогического работника, осуществляющего дополнительное образование дополнительно к основной работе (по его просьбе) производится из внебюджетного источника финансирования по согласованию с директором школы и прямо зависит от суммы поступивших денежных средств за кружок дополнительного образования за расчетный месяц.

4.6. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

4.6.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников образовательной организации, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем организации в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных групп и квалифицированных уровней, не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда

образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работниками образовательной организации работы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливается по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера оплаты труда образовательной организации.

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.

4.6.2. 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, приведены в приложении к настоящим Рекомендациям.

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».

Должность	Минимальный оклад (МО)	Персональный повышающий коэффициент (ППК)	Базовый должностной оклад (БДО)
Педагогический персонал (ПП) школа/дошкольные группы			
Старший вожатый	1 квал. группа К1 = 1,25 29125,00	K2 = 1,0	29125,00
Музыкальный руководитель		K2 = 2,0	58250,00
Инструктор по труду			
Инструктор по физической культуре	2 квал. группа К1 = 1,30 30290,00	K2 = 1,5	45435,00
Педагог-организатор			
Социальный педагог	3 квал. группа К1 = 1,35 31455,00	K2 = 1,7	53473,50
Педагог-психолог		K2 = 2,3	72346,50
Методист	4 квал. группа К1 = 1,40 32620,00	K2 = 1,0	32620,00
Педагог-библиотекарь		K2 = 1,2	39144,00
Преподаватель-организатор ОБЖ			
Тьютор		K2 = 2,0	65240,00
Учитель-логопед		K2 = 2,5	81550,00
Старший воспитатель			
Учебно-вспомогательный персонал (УВП) школа/дош. группы			
I Квалификационный уровень			
Делопроизводитель	1 квал. группа	K2 = 1,1	25630,00

Секретарь учебной части	K1 = 1,00 23300,00	K2 = 2,0	46600,00
II Квалификационный уровень			
Лаборант	1 квал. группа K1 = 1,20 27960,00	K2 = 1,0	27960,00
Секретарь руководителя		K2 = 1,8	50328,00
Администратор (системный)		K2 = 2,1	58716,00
Техник		K2 = 2,15	60114,00
Руководитель студии (медиа)		K2 = 2,16	60393,60
Заведующий хозяйством	2 квал. группа K1 = 1,40 32620,00	K2 = 2,0	65240,00
Заведующий учебной части	2 квал. группа K1 = 1,80 41940,00	K2 = 2,5	104850,00
III Квалификационный уровень			
Документовед	1 квал. группа K1 = 1,50 34950,00	K2 = 1,2	41940,00
Специалист по питанию		K2 = 1,3	45435,00
Специалист по охране труда		K2 = 1,9	66405,00
Бухгалтер		K2 = 2,2	76890,00
Специалист по кадрам		K2 = 2,3	80385,00
Контрактный управляющий		K2 = 2,6	90870,00
Заместитель гл. бухгалтера		K2 = 2,9	101355,00
Юрисконсульт			
<i>Младший обслуживающий персонал (МОП) школа/дош. группы</i>			
I Квалификационный уровень			
Гардеробщик	1 квал. группа K1 = 1,00 23300,00	K2 = 1,2	27960,00
Помощник воспитателя		K2 = 1,5	34950,00
Рабочий по комплексному обслуживанию		K2 = 2,0	46600,00

5. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, их заместителей.

5.1. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается Департаментом образования города. Данный показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем образовательной организации.

5.4. Должностной оклад руководителя образовательной организации рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

5.5. Заместитель руководителя, главный бухгалтер образовательной организации назначается на полную ставку в качестве основного работника (по основному месту работы), назначение на условиях внешнего совмещения не допускается.

5.6. Заместитель руководителя, главный бухгалтер образовательной организации может осуществлять педагогическую деятельность в данной образовательной организации на условиях совмещения (не более 6 часов в неделю).

5.7. Совмещение заместителем руководителя, главным бухгалтером в данной образовательной организации других должностей работников, не относящихся к должностям педагогических работников, не допускается.

5.8. В качестве поощрения заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации, приказом Департамента образования города Москвы устанавливаются стимулирующие выплаты за результаты работы по следующим направлениям:

- содержание образования, конвергенция образовательных программ,
- контроль качества образования,
- управление ресурсами,
- социализация, воспитание и безопасность обучающихся.

Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением вышепоименованных, заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации установлены быть не могут.

5.9. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру осуществляются руководителем образовательной организации 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.

5.10. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается руководителем образовательной организации на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя образовательной организации, но не может составлять менее 99,0 тыс. рублей.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательных организаций 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.

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

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

6.4. 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).

6.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) 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.

6.6. В образовательной организации 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.

6.7. 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.

К выплатам компенсационного характера работникам школы относятся:

	Вид доплаты или компенсационной выплаты	Сумма, руб.
1.	Ответственный в образовательной организации за курирование работы по сетевому взаимодействию с РНИМУ им. Пирогова	15 000
2.	Руководитель методическими кафедрами: Уровень начального общего образования (НОО)	5 000 – 10 000

	Уровень основного общего и среднего общего образования (ООО, СОО)	
3.	Ответственный за реализацию олимпиадного движения 5-11 кл	10 000
4.	Ответственный за сопровождение учебного процесса обучающихся с ОВЗ и дети-инвалиды, Абилимпикс	10 000
5.	Ответственный в образовательной организации за организацию деятельности «инновационной площадки»	7 000
6.	Ответственный за участие в программе «Готов к труду и обороне», «Победный мяч», «Белая ладья», «Президентские игры»	2 000 - 7 000 д/гр 2 000
7.	Ответственный в образовательной организации за организацию взаимодействия школы с колледжами по профориентации обучающихся «Профессия без границ»	6 000- 20 000
8.	Ответственный в образовательной организации за работу социально-психологической службы	7 000
9.	Ответственный за ведение базы данных записи в детские объединения дополнительного образования (бюджет/внебюджет) «Единый сервис записи» (ЕСЗ) и предоставлению информации из неё	10 000
10.	Ответственный за администрирование электронного журнала	10 000
11.	Ответственный за работу по ведению базы данных: Автоматизированной информационной системы «зачисление в образовательное учреждение Департамента образования города Москвы» (АИС) и предоставлению информации из неё	2 000 – 5 000
12.	Курирование работы по организации участия школы в JuniorSkills, WorldSkills, Kidskills	10 000 – 20 000
13.	Доплата материально-ответственным за кабинеты информатики, химии, физики, биологии, технологии, физической культуры (спортивные залы)	2 000
14.	Городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ (пропорционально отработанному времени)	10 000
15.	Ответственный за организацию и работу по профориентации учащихся	10 000
16.	Курирование по реализации проекта «Математическая вертикаль»	5 000
17.	Руководитель секции проектной деятельности по профильному направлению	5 000-10 000
18.	Куратор проектно-исследовательской деятельности	10 000 - 20 000
19.	Ответственный по продвижению школы в социальных сетях	10 000
20.	Ответственный за наполняемость и администрирование школьного сайта	15 000
21.	Ответственный за курирование дополнительной подготовки предпрофильного направления в естественно-научном цикле	10 000
22.	Ответственный за организацию работы проекта «Московское долголетие»	5 000

6.8. В случае увольнения Работника по соглашению сторон (пункт 1 части 1 статьи 77 ТК РФ) к расчету при увольнении ему может быть выплачено выходное пособие (компенсационная выплата). Размер (сумма) выходного пособия оговаривается сторонами индивидуально.

6.9. Компенсационные выплаты могут выплачиваться за счет всех видов финансового обеспечения.

6.10. 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).

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.

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

Доплата председателю ППО относится к базовой части заработной платы работника учреждения, являющегося председателем первичной профсоюзной организации, и учитывается при определении его среднемесячного дохода в образовательной организации. Выплата доплаты председателю ППО осуществляется образовательной организацией за счет поступлений от приносящей доход деятельности образовательной организации.

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

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

где:

Д – размер ежемесячной доплаты председателю первичной профсоюзной организации;

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

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

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

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

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

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

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

7. Выплаты стимулирующего характера

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном полугодии (сентябрь-декабрь, январь-июнь);
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. 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.

7.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов школы, определенных в таблицах, утвержденных приказом директора школы и определенным в Положении «О порядке применения стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем году».

7.4. Для воспитателей, осуществляющих дошкольное образование, для учителей, осуществляющих основное начальное общее образование, основное общее образование и среднее общее образование обязательными критериями являются:

7.4.1. Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты:

рассматривается активность работника по увеличению контингента воспитанников, перешедших из дошкольных отделений школы в ее школьные отделения, количество обучаемых с высокими показателями ГИА, внешнего мониторинга, результатов предметных и внеклассных олимпиад (учитываемых при вхождении в рейтинг), учитываемая в рейтинге иная работа.

7.4.2. Положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся* образовательных организаций города Москвы);

* - динамично развивающаяся образовательная среда способна обеспечивать комплекс возможностей для развития всех субъектов образовательного процесса, следовательно, рассматривается активность работника школы по увеличению контингента обучаемых данным работником, учитываемая в рейтинге.

7.4.3. Обучение детей в школе с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.), учитываемое в рейтинге;

7.4.4. Эффективная работа работника школы по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы, учитываемая в рейтинге;

7.4.5. За эффективное осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению школой;

7.5. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) 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 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
	Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса
Иные работники	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

- 7.6. В образовательной организации могут применяться разовые премии:
- 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 олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- другие виды премиальных выплат

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

7.8. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей (список утвержден в Правилах внутреннего трудового распорядка) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (не менее трех календарных дней).

7.9. Для повышения мотивации всех категорий работников могут выплачиваться премии за:

- напряженность и интенсивность выполнения работы; проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение по поручению администрации важной и срочной работы, не входящей в круг должностных обязанностей (прием делегаций, организация и проведение массово значимых мероприятий, систематическая работа в комиссиях, разработка локальных актов, внеплановые проверки, устранение аварий и др.);
- эффективную работу в профсоюзном комитете;
- поощрительные выплаты к профессиональным и общегосударственным праздникам;
- поощрительные выплаты к юбилею учреждения;
- поощрительные выплаты по торжественным событиям в личной жизни работников школы: юбилеи, свадьбы, рождение детей; оказание материальной помощи работнику школы, оказавшемуся в экстренной жизненной ситуации (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, травма, смерть близкого человека).
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.10. Выплаты стимулирующего характера не являются гарантированной частью заработной платы работника и могут устанавливаться работникам только при условии наличия в фонде оплаты труда Учреждения средств на указанные цели.

7.11. Выплаты стимулирующего характера распределяются, начисляются и устанавливаются в соответствии с Положением о моральном и материальном стимулировании труда работников, утвержденным директором учреждения, согласованным с Управляющим советом и принятым на собрании трудового коллектива школы.