

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
города Москвы «Школа № 1468»

пер. Брошевский, дом 21, Москва, 109147, тел/факс 8(495) 670-06-27; e-mail: 1468@edu.mos.ru
ОГРН 1037739437537 ОКПО 34572541 ИНН/КПП 7709157090/770901001

УТВЕРЖДЕНО:

Директор

ГБОУ Школа № 1468


И.М. Бронштейн
приказ № 250/08-2
от «29» августа 2018 г.

СОГЛАСОВАНО:

Первичная профсоюзная
организация

ГБОУ Школа № 1468

председатель


О.В. Молчанова

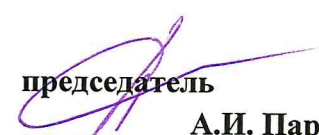
протокол № 41
от «24» апреля 2018 г.

СОГЛАСОВАНО:

Управляющий совет

ГБОУ Школа № 1468

председатель


А.И. Парабучев

протокол № 7
от «14» апреля 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

города Москвы «Школа № 1468»

(редакция № 3)

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее положение (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федеральным законом от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», Постановлением Правительства РФ от 15.08.2013 № 706 «Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг», Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Постановлением Правительства Москвы от 22.03.2011 № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», Приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», Приказом Департамента образования

*Приложение № 1 Коллективного договора (утвержден
на общем собрании работников образовательной организации (протокол от 29 августа
2018 года № 43)*

города Москвы от 19.06.2017 № 407 «Об утверждении модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, нормативными правовыми актами органов, осуществляющих управление в сфере образования.

- 1.2. Настоящая редакция Положения действует с 1 сентября 2018 года.
- 1.3. С вступлением в силу настоящей редакции Положения предыдущие редакции утрачивают силу.
- 1.4. Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1468» (далее – образовательная организация), устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.
- 1.5. Настоящее положение не применяется в отношении работников, оказывающих платные образовательные услуги от имени образовательной организации. С такими работниками заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения о порядке определения и размерах их заработной платы по соответствующей должности.
- 1.6. Основными целями Положения являются:
 - развитие профессионального сообщества, повышение уровня квалификации, компетенций и уровня оплаты труда педагогических работников образовательной организации;
 - повышение качества обучения и воспитания, развитие индивидуального подхода к обучающимся, внедрение системы учета их индивидуальных достижений;
 - информатизация учебного и коммуникационного процессов;
 - повышение вовлеченности родителей (законных представителей) и общественности в развитие образовательной организации, оценка перспектив и результатов учебного и воспитательного процессов;
 - расширение финансовой самостоятельности образовательной организации для эффективного управления ресурсами.
- 1.7. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами города Москвы, нормативными правовыми актами органов, осуществляющих управление в сфере образования.
- 1.8. Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- 1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.
- 1.10. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Основные условия оплаты труда

- 2.1. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.
- Образовательная организация самостоятельно формирует фонд оплаты труда на финансовый год в пределах объема средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности.
- 2.2. 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.
- 2.3. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «ученико-часу», 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 образовательной организации;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

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

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

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

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

- 2.5. Базовая часть фонда оплаты труда фонда образовательной организации определяется по формуле:

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

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

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

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

- административно-управленческий персонал 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).

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

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

где:

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

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

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

- 2.7. Доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

- 2.8. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей 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 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.

- 2.9. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТ_у) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей 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 учителей рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Ссту} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{у}} - \text{Т} - \text{К} - \text{ВД}}{\sum a_{1i} \times t_i + \sum 2 \times a_{2i} \times t_i + \sum 3 \times a_{3i} \times t_i},$$

где:

Ссту – 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;

ВД – часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за осуществление внеурочной деятельности;

i – количество классов по всем параллелям.

- 2.10. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (ФОТ_{в1}, ФОТ_{в2}) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из числа дней посещения и численности воспитанников.
- 2.11. 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:

$$\text{Сств1} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в1}}}{(\sum a_{1i} \times t_{i1} + \sum 2 \times a_{2i} \times t_{i1} + \sum 3 \times a_{3i} \times t_{i1}) \times n1},$$

где:

Сств1 – 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} – 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.

- 2.12. 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:

$$\text{Сств2} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в2}}}{(\sum a_{4i} \times t_{i2} + \sum 2 \times a_{5i} \times t_{i2} + \sum 3 \times a_{6i} \times t_{i2}) \times n_2},$$

где:

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

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

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

a_{5i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{6i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

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

- 2.13. Заработная плата работника включает в себя:

- базовую часть:
 - должностной оклад работника по занимаемой должности;
 - грант за проведение досуговых занятий;
 - ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;

- оплата за оказание платных образовательных услуг;
- ежемесячная доплата председателю первичной профсоюзной организации;
- иные выплаты предусмотренные законодательством
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.14. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$Oy = (Cсту \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times Cсту \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times Cсту \times \sum a3_i \times t_i) * 34/12 + T1 + K1 + ВД1 + C1 + K2,$$

где:

Oy – должностной оклад учителя;

Cсту – стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

a1i – численность обучающихся по каждому предмету в каждом классе (каждой группе) (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a2i – численность обучающихся по каждому предмету в каждом классе (каждой группе) из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3i – численность обучающихся по каждому предмету в каждом классе (каждой группе) из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

T1 – ежемесячная оплата за проверку тетрадей;

K1 – ежемесячная оплата за осуществление функций классного руководителя;

ВД1 – ежемесячная оплата за осуществление внеурочной деятельности;

C1 – сложность и приоритетность предмета

K2 – коэффициент квалификации по должности учитель

ti – количество часов по каждому предмету по учебному плану в каждом классе (каждой группе);

34 – количество учебных недель по учебному плану;

12 – количество месяцев в году.

При расчете должностного оклада учителя количество часов увеличивается на коэффициент 2:

- по предметам иностранный язык, второй иностранный язык, информатика, информатика ИКТ, технология, физическая культура, предусматривающим деление на подгруппы по обязательной части учебного плана;
- по предметам информатика, математика: алгебра и начала математического анализа, геометрия, физика, предусматривающим деление на подгруппы по обязательной части учебного плана в профильном инженерном классе;
- по предметам биология, химия, предусматривающим деление на подгруппы по обязательной части учебного плана в профильном медицинском классе;
- по предметам 3-D моделирование, решение задач повышенной сложности, актуальные вопросы математики, предусматривающим деление на подгруппы в части

формируемой участниками образовательных отношений в профильном инженерном классе;

- по предметам основы медицинских знаний, практикум по биологии, практикум по химии, актуальные вопросы биологии, актуальные вопросы химии, предусматривающим деление на подгруппы в части формируемой участниками образовательных отношений в профильном медицинском классе

При расчете стимулирующих выплат и оплат за проверку тетрадей количество часов по предметам, предусматривающим деление на подгруппы по учебному плану (t_i) не увеличивается на указанный коэффициент.

Если учитель ведет несколько предметов в разных классах (группах), то размеры оплат за проверку тетрадей (T_1), рассчитываются в процентном соотношении от оплаты за аудиторную занятость учителя отдельно по каждому предмету и (или) классу (группе), которые соответствуют заданным условиям оплаты, в соответствии с приказом руководителя об установлении показателей для определения заработной платы работников образовательной организации к настоящему Положению, полученный результат суммируется.

Расчет должностного оклада учителя, для которого не установлен никакой класс по учебному плану, производится по формуле:

$$O_{убн} = (C_{сту} * t * a_1) * 34/12 + K_2$$

где:

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

$t = 18$ часов;

$a_1 = 25$ обучающихся;

34 – количество учебных недель по учебному плану;

12 – количество месяцев в году;

K_2 – коэффициент квалификации по должности учитель.

2.15. Приказом руководителя образовательной организации устанавливается гарантированный минимум должностного оклада для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования.

Также определяется расчетный должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования, рассчитывается по формуле:

$$O_v = ((C_{ств1} \times \sum a_{1i} \times t_{i1} + 2 \times C_{ств1} \times \sum a_{2i} \times t_{i1} + 3 \times C_{ств1} \times \sum a_{3i} \times t_{i1}) + (C_{ств2} \times \sum a_{4i} \times t_{i2} + 2 \times C_{ств2} \times \sum a_{5i} \times t_{i2} + 3 \times C_{ств2} \times \sum a_{6i} \times t_{i2}))/12 + K_2,$$

где:

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

$C_{ств1}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

$a1i$ – численность воспитанников в i -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a2i$ – 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;

$a3i$ – численность воспитанников в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$ti1$ – количество дней посещения воспитанниками i -ой группы полного дня;

$Ств2$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

$a4i$ – численность воспитанников в i -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a5i$ – 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;

$a6i$ – численность воспитанников в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$ti2$ – количество дней посещения воспитанниками i -ой группы кратковременного пребывания;

12 – количество месяцев в году;

$K2$ – коэффициент квалификации по должности воспитатель.

Если в результате расчета по формуле, предусмотренной настоящим пунктом Положения, размер должностной оклада получается менее гарантированного минимума должностного оклада воспитателя, то работнику выплачивается разница между расчетным должностным окладом воспитателя и гарантированным минимумом должностного оклада воспитателя пропорционально отработанному времени из базовой части фонда оплаты труда.

При этом доплата до гарантированного минимума не устанавливается для воспитателей, занимаемых меньше 1 ставки. Для воспитателей, занимаемых более 1 ставки, гарантируемый минимум устанавливается на 1 ставку.

2.16. Должностной оклад педагога дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$Опдо = Спдо \times 2,833 \times тпдо + K2,$$

где:

Опдо – должностной оклад педагога дополнительного образования;

Спдо – стоимость 1 часа работы педагога дополнительного образования;

2,833 – среднее количество учебных недель в месяце;

тпдо – количество часов работы педагога дополнительного образования в неделю;

К2 – коэффициент квалификации по должности педагог дополнительного образования.

- 2.17. Должностной оклад воспитателя группы продленного дня рассчитывается по формуле:

$$\text{Огпд} = \text{Сгпд} \times 2,833 \times \text{тгпд} + \text{К2},$$

где:

Огпд – должностной оклад воспитателя группы продленного дня;

Сгпд – стоимость 1 часа работы воспитателя группы продленного дня;

2,833 – среднее количество учебных недель в месяце;

тгпд – количество часов работы воспитателя группы продленного дня в неделю;

К2 – коэффициент квалификации по должности воспитатель.

- 2.18. Ежемесячная оплата за осуществление внеурочной деятельности рассчитывается по формуле:

$$\text{ВД1} = \text{Сствд} \times \text{твд} \times 2,833,$$

где:

ВД1 – ежемесячная оплата за осуществление внеурочной деятельности;

Сствд – стоимость 1 часа работы педагогического работника при осуществлении внеурочной деятельности;

2,833 – среднее количество учебных недель в месяце;

твд – количество часов работы педагогического работника, занятого во внеурочной деятельности, в неделю.

- 2.19. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников образовательной организации (за исключением работников, указанных в пунктах 2.14-2.18 настоящего Положения) за месячную норму рабочего времени и труда (норму часов педагогической работы за ставку), установленную законодательством Российской Федерации, устанавливаются приказом руководителя об установлении показателей для определения заработной платы работников образовательной организации к настоящему Положению.

- 2.20. Значения «ученико-часа», «дето-дня», 1 часа работы, повышающих коэффициентов, ежемесячной оплаты за проверку тетрадей, ежемесячной оплаты за осуществление функций классного руководителя, размера гарантированного минимума должностного оклада воспитателя, средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии устанавливаются приказом руководителя об установлении показателей для определения заработной платы работников образовательной организации к настоящему Положению.

- 2.21. В случае изменения фонда оплаты труда образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников образовательной организации, с работниками

заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера. Пересмотр показателей происходит, как правило, два раза в год: в период комплектования классов – на 1 января и на 1 сентября каждого года.

- 2.22. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в образовательной организации с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательной организацией с физическими и (или) юридическими лицами. Действие настоящего Положения на указанные правоотношения не распространяется.

3. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера

- 3.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 3.2. 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 образовательных организаций, утвержденным Департаментом образования города Москвы.
- 3.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала образовательной организации. Данный показатель включается в трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем образовательной организации.
- 3.4. Должностной оклад руководителя образовательной организации рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.
- 3.5. Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера заработной платы руководителя образовательной организации (должностной оклад и премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы), установленной Департаментом образования города Москвы, но не может составлять менее 99 000 рублей.
- 3.6. В расчет сумм, указанных в п. 3.5. настоящего Положения, не включается педагогическая нагрузка руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации.
- 3.7. Педагогическая нагрузка руководителя образовательной организации, заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера рассчитывается

отдельно (включая выплаты компенсационного и стимулирующего характера) в соответствии с тарификацией.

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

4. Порядок установления выплат компенсационного характера

- 4.1. К выплатам компенсационного характера работникам 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.
- 4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда и устанавливаются приказом руководителя об установлении показателей для определения заработной платы работников образовательной организации к настоящему Положению и (или) приказом руководителя образовательной организации.
- 4.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.
- 4.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), части оклада (должностного оклада, ставке заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.
- 4.5. 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.
- 4.6. 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;
 - доплаты при совмещении профессий (должностей), замещении, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей

временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;

- выплата за выполнение государственных работ (выплаты за ГИА и ЕГЭ);
- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.7. 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.

4.8. Доплату за работу в выходные и нерабочие праздничные дни рассчитывать следующим образом:

- По педагогическим должностям:

Доплата за работу в выходной или праздничный день (далее по тексту Овд) = Педагогический оклад / норму часов в месяце по производственному календарю * количество отработанных часов в выходной день * 2 (при условии выбора сотрудником оплаты двойном размере).

- По иным должностям:

Овд = Должностной оклад / норму часов в месяце по производственному календарю * количество отработанных часов в выходной день * 2 (при условии выбора сотрудником оплаты двойном размере).

4.9. При исполнении обязанностей временно отсутствующего учителя (замене урока) доплата рассчитывается по формуле:

$$Дз = (Ссту \times a \times t) + K2$$

где:

Дз – доплата за замещение отсутствующего учителя;

Ссту – стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

t - количество часов замены;

a – количество обучающихся в классе, в котором осуществляется замена;

K2 – коэффициент квалификации по должности учитель работника, осуществляющего замену.

4.10. При исполнении обязанностей временно отсутствующего воспитателя ГПД доплата рассчитывается по формуле:

$$Двз = Сгпд \times tгпд + K2$$

Сгпд – стоимость 1 часа работы воспитателя группы продленного дня;

tгпд – количество часов замены;

K2 – коэффициент квалификации по должности воспитатель работника, осуществляющего замену.

4.11. При исполнении обязанностей временно отсутствующего сотрудника (за исключением учителей и воспитателей ГПД, расчет замещений которых указан в

пунктах 4.9. и 4.10. настоящего положения) доплата рассчитывается пропорционально отработанному времени исходя из оклада (должностного оклада, ставок заработной платы), части оклада (должностного оклада, ставок заработной платы) работников замещаемого сотрудника, а также может включать в себя доплаты и иные выплаты замещаемого сотрудника в зависимости от объема поручаемой работы.

При расчете размера доплаты при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника учитывается также квалификационная категория работника (при ее наличии), осуществляющего замену.

5. Порядок установления выплат стимулирующего характера

- 5.1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными нормативными актами образовательной организации, коллективным договором и (или) дополнительными соглашениями к трудовым договорам в пределах фонда оплаты труда образовательной организации.
- 5.2. Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя стимулирующие выплаты. Критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие результаты его работы.
- 5.3. Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.
- 5.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение работников образовательной организации в зависимости от результатов труда каждого работника, выраженных в количественных и качественных показателях, отражающих динамику достижений обучающихся и иных результатов. Критерии оценки труда работников определяются локальными нормативными актами образовательной организации.
- 5.5. В образовательной организации применяются следующие выплаты стимулирующего характера:
 - за наличие у работника статуса молодого специалиста;
 - за наличие у работника почетного звания, государственных наград и иных званий и наград:
 - о «Почетный работник общего образования Российской Федерации»,
 - о «Почетный работник образования города Москвы»;
 - о «Отличник народного просвещения Российской Федерации»;
 - о «Заслуженный учитель Российской Федерации».
 - за ученую степень работника «Кандидат наук»;
 - стимулирующая выплата воспитателям, осуществляющим обучение по образовательным программам дошкольного образования;
 - за работу с детьми раннего возраста;
 - городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ;
 - выплаты из гранта Мэра Москвы;

- за интенсивность и высокие результаты работы;
 - иные стимулирующие выплаты.
- 5.6. К почетным званиям, государственным наградам, предусмотренным пунктом 5.5. настоящего Положения, приравниваются одноименные почетные звания, государственные награды с наименованием «СССР» или «РСФСР».
- 5.7. Для целей настоящего положения, молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год получения высшего или среднего профессионального образования) после получения высшего или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу в образовательную организацию по специальности (при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе), при условии выполнения нормы рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад).
- Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет при первичном трудоустройстве после получения диплома.
- Статус молодого специалиста до истечения срока его действия утрачивается в следующих случаях:
- расторжение трудового договора по инициативе молодого специалиста;
 - расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия молодого специалиста по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством Российской Федерации.

6. Порядок установления доплаты председателю первичной профсоюзной организации

- 6.1. 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.
- 6.2. Доплата председателю ППО ежегодно устанавливается образовательной организацией с 1 февраля на календарный год при условии наличия в

образовательной организации не менее 40% работников, являющихся членами профсоюза.

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

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

- 6.3. 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 за предыдущий финансовый год;

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) за предыдущий финансовый год;

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

- 6.4. 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 по состоянию на 31 декабря года, предшествующего дате установления доплаты, и определяется в соответствии с Рекомендациями.

		Количество обучающихся, чел.						
		от 5000	4000-4999	3000-3999	2000-2999	1000-1999	500-999	до 500
Баллы рейтинга	>300	4,00	3,90	3,80	3,70	3,60	3,50	3,40
	201-300	3,70	3,60	3,50	3,40	3,30	3,20	3,10
	135-200	3,40	3,30	3,20	3,10	3,00	2,90	2,80
	90-134	3,10	3,00	2,90	2,80	2,70	2,60	2,50
	60-89	2,80	2,70	2,60	2,50	2,40	2,30	2,20
	40-59	2,50	2,40	2,30	2,20	2,10	2,00	1,90
	<40	2,20	2,10	2,00	1,90	1,80	1,70	1,60

- 6.5. Коэффициент кратности (К2) 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.

Отношение поступлений от приносящей доход деятельности (без учета аренды) к субсидии на выполнение государственного задания, %	Коэффициент кратности
>20%	3,75
10-20%	3,50
5-10%	3,25
<5%	3,00

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

7. Порядок назначения материальной помощи

- 7.1. В образовательной организации может выплачиваться материальная помощь:

- в случае рождения ребенка;
- в случае смерти члена семьи.

- 7.2. Выплата материальной помощи и её размер устанавливаются на основании приказа руководителя образовательной организации при наличии мотивированного решения первичной профсоюзной организации по согласованию с управляющим советом образовательной организации.

8. Заключительные положения

- 8.1. 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.
- 8.2. Настоящее Положение разработано на основе и в соответствии с уставом образовательной организации и не должно противоречить ему.
- 8.3. В случае расхождения пунктов настоящего Положения и устава образовательной организации применяются соответствующие положения устава.

- 8.4. В случае обнаружения противоречия между настоящим Положением и действующим законодательством Российской Федерации, необходимо руководствоваться соответствующими нормами действующего законодательства Российской Федерации.