Утверждаю 31 августа 2017

Директор ГБОУ Школа №86

имени М.Е.Катукова

П. И. Самсонов

Принято:

Управляющим Советом

протокол № 1 от 30.08.17г

П О Л О Ж Е Н И Е

о системе оплаты труда работников

ГБОУ Лицей № 86 имени М.Е. Катукова

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) устанавливает порядок формирования системы оплаты труда работников учреждения, реализующего программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования (далее – «образовательная организация»).

1.2. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.

1.3. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, Приказом ДОгМ № 40 от 12.02.2015 года «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений».

Правовым основанием для разработки системы оплаты труда работников образовательного учреждения являются ст. 144 Трудового кодекса РФ. Рекомендации по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, утвержденными приложением 7 к постановлению Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. N 86- ПП "О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве.

1.4. С введением настоящего Положения все ранее установленные доплаты и надбавки к заработной плате, должностным окладам и тарифным ставкам работников образовательного учреждения не применяются.

1.5. Заработная плата работника состоит из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), компенсационных и стимулирующих выплат.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников представляют собой базовый оклад (базовый должностной оклад, базовую ставку заработной платы), умноженный на повышающий коэффициент, установленный для соответствующей профессионально-квалификационной группы и уровня. До принятия соответствующих нормативных правовых актов, устанавливающих базовые оклады (базовые должностные оклады, базовые ставки заработной платы) и системы повышающих коэффициентов к ним, а также перечень и предельные размеры выплат компенсационного характера, перечень стимулирующих выплат, видов и их рекомендуемые размеры, размер окладов (должностных окладов, ставок

заработной платы) работников образовательного учреждения, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается руководителем образовательного учреждения в соответствии с настоящим Положением.

1.6. Работникам образовательного учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов могут устанавливаться персональные повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы). Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и его размерах принимается руководителем образовательного учреждения с соблюдение порядка принятия такого решения, установленного нормативно-правовыми актами Москвы. Если иное не установлено нормативно-правовыми актами, применение персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

1.7. Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.8. Обязательства образовательного учреждения по оплате труда работников (оклады (должностные оклады ставки заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты) обеспечиваются финансированием в рамках:

- субсидии на выполнения государственного задания;
- субсидии на выполнение государственных работ;
- субсидии на цели, не связанные с выполнением государственного задания;
- поступлениями от приносящей доход деятельности.

При этом система оплаты труда работников, осуществляющих и не осуществляющих приносящую доход деятельность, устанавливается единой.

1.9. Заработная плата работников образовательного учреждения, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением при его введении в действие, не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой работникам до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации

2.1. Фонд оплаты труда в образовательном учреждении формируется на календарный год исходя из размеров субсидий, предоставленных образовательному учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием им в соответствии с государственным заданием государственных услуг в соответствии с законом города Москвы о бюджете города Москвы на соответствующий финансовый год.

2.2 Школа самостоятельно определяет долю заработной платы работников учреждения в общем объеме средств, доведенном до образовательного учреждения в текущем финансовом году. Фонд оплаты труда отражается в Плане финансово-хозяйственной деятельности и составляет от 70% до 90% от общего финансирования по всем источникам.

2.3 Учреждение вправе дважды в год (на 1 сентября и 1 января), а также в случае реорганизации путем присоединения производить изменения по перерасчету ученико-часа, дето - деня и производить перерасчет заработной платы исходя из комплектования классов, закрепляя все изменения в локально - нормативном акте. Учреждение вправе ежемесячно вносить изменения в штатное расписание и тарификационный список в связи с изменениями заработной платы (повышение или понижение квалификации сотрудника, перераспределение учебной

нагрузки, получения звания и другие основания). Перерасчет тарификации производится в случае изменении контингента более чем на 5 человек в большую или меньшую сторону.

2.4. Штатное расписание образовательного учреждения утверждается руководителем учреждения и включает в себя все должности работников данного учреждения.

2.5 Средства на оплату груда, формируемые за счет средств бюджета города Москвы, могут направляться образовательным учреждением на выплаты стимулирующего характера.

2.6. Руководитель образовательного учреждения имеет право устанавливать низкоквалифицированным работникам нормированные задания, почасовую оплату труда.

2.7. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, поступивших от приносящей доход деятельности, долю:

на заработную плату работников, занятых в осуществлении такой приносящей доход деятельности:

на материально-техническое обеспечение реализации приносящей доход деятельности, включая затраты на коммунальные услуги и развитие материально-технической базы школы прочие расходы.

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

3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

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

$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст,$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательного учреждения определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

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

$ФОТст = ФОТ \times СТ,$

где:

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

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

Стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы для всех работников Школы, в том числе заместителей директора формируется в соответствии с пунктами 3 и 4 постановления Правительства Москвы от 28 декабря 2010 г. № 1088-ПП "О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы", Приказа Департамента образования города Москвы от 30.09.2011г. № 695 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты руда работников государственных бюджетных образовательных и иных учреждений системы Департамента образования города Москвы» за счет:

1) 100 процентов экономии по коммунальным платежам и фонду оплаты труда;

2) экономии по материальным затратам, работам и услугам, в размере и по перечню, которые согласованы с главным распорядителем бюджетных средств;

3) не менее 70 процентов средств, остающихся в распоряжении Школы при осуществлении приносящей доход деятельности.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников (за исключением стимулирующих выплат), включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватель, педагоги дополнительного образования, воспитатель, старший воспитатель);

- иные категории педагогических работников (воспитатель, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-организатор по музею и иные педагогические работники);

- административно-управленческий персонал (директор, заместитель директора (по всем направлениям), главный бухгалтер);

- учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, заведующий библиотекой, заведующий хозяйством, инженер, лаборант, секретарь учебной части, системный администратор, администратор, специалист по охране труда, специалист по кадрам и иные работники);

- младший обслуживающий персонал (рабочий по комплексному ремонту здания, рабочий по комплексному обслуживанию здания (помещений), рабочий по комплексному обслуживанию здания (территории) и иные работники).

Базовая часть фонда оплаты труда Школы определяется по формуле:

ФОТб = ФОТпп + ФОТипп + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп,

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТпп - фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТипп - фонд оплаты труда иных категорий педагогических работников;

ФОТауп - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

3.4. Директор образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание Школы в пределах базовой части фонда оплаты труда Школы, при этом:

1) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя, воспитатели), составляет от 60% до 90% от общего фонда оплаты труда.

2) доля фонда оплаты труда иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала составляет от 10% до 40% от общего фонда оплаты труда.

3.5. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала Школы устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Школы, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий директором Школы.

3.6. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами Школы, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками директором Школы.

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

3.8. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в Школе с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых Школой с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах финансирования Школы, независимо от наличия в штате обслуживающего персонала.

3.9. Компенсационная часть фонда оплаты труда образовательной организации включает в себя доплаты и надбавки. Устанавливаются приказом руководителя образовательного учреждения любым категориям работников, в том числе совместителям. Выплаты устанавливаются либо в виде процента к ставке заработной платы (к должностному окладу), либо в виде суммы, устанавливается на определенный срок, начиная с одного месяца и прекращается по истечении срока, указанного в приказе.

3.10. Работодатель вправе досрочно отменить выплату или уменьшить ее размер своим приказом в случае, если:

- работник подвергся дисциплинарному взысканию;
- ухудшил качество работы;
- отказался от надбавки по инициативе работника.

4. Структура базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей и специальной частей.

4.2. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из двух частей: фонда оплаты аудиторной занятости и фонда оплаты неаудиторной занятости.

4.3. Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков.

4.4. Неаудиторная занятость работников включает:

- проверку тетрадей;
- заведование кабинетом, учебными мастерскими, спортивным залом;
- руководство методической работой;
- руководство кружком;
- классное руководство;
- внеклассную работу по музыке и физической культуре;
- заведование учебно-опытным участком.

4.5. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс может включать в себя выплаты:

- за наличие квалификационной категории;
- за наличие почетного звания, отраслевых наград;
- за наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности;
- за особенность образовательных программ, в том числе сложность и приоритетность предмета, углубленное обучение;
- за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда при наличии аттестации рабочих мест;
- иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Расчетный объем специальной части фонда оплаты труда определяется в соответствии с существующими в образовательной организации коэффициентами.

4.6. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов.

5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательной организации для учителей и воспитателей

5.1. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость одного ученико-часа».

Стоимость одного ученико-часа определяется исходя из примерного значения в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

5.2. Стоимость одного ученико-часа (руб./ученико-час) рассчитывается по формуле:

$$Сстy = ФОТy - (Т + К) / \sum ai*ti+\sum 2*a2i*ti+\sum 3*a3i*ti$$

где:

Сстy - стоимость одного «ученико-часа» для учителей, руб.;

ФОТy - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

a1i - количество обучающихся в i-ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a2i - количество обучающихся в i-ом классе из числа детей-инвалидов (за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов);

a3i - количество обучающихся в i-ом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

ti - 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.

5.3. Учебный план разрабатывается образовательной организацией самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами.

При разработке учебного плана обеспечивается реализация федеральных государственных образовательных стандартов дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования.

Годовое количество часов по учебному плану определяется с учетом увеличения часов при делении классов на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренного Типовым положением об общеобразовательном учреждении, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 19.03.2001 № 196 (в редакции от 20.07.2007 № 459).

5.4. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (ФОТв1,ФОТв2) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из числа дней посещения и численности воспитанников.

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

$$\text{Сств1} = \text{ФОТв1} / (\sum a1i*ti1+\sum 2*a2i*ti1+\sum 3*a3i*ti1) * n1,$$

где:

Сств1 - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, руб.;

ФОТв1 - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группахполного дня;

a1i - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a2i - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе полного дня из числа детей- инвалидов, за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей- инвалидов;

a3i - 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;

ti1 – плановое количество дней посещения воспитанником, осваивающим 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 группахполного дня, и числа групп полного дня в образовательной организации.

5.6. 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:

Сств2 = ФОТв2 / (∑a4i*ti2+∑2*a5i*ti2+∑3*a6i*ti2) * n2, где:

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

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

a4i - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования,

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

a5i - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования,

в i-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a6i - 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;

ti2 – плановое количество дней посещения воспитанником, осваивающим образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i-ой группе кратковременного пребывания;

n2 - 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.

6. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

6.1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель), рассчитывается по формуле:

Оу = (Стк х У х Чаз х Г х А х Псз х К х (1 + Кс) + Днз), где:

Оу - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стк - стоимость одного ученико-часа

У - количество классов по предмету;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

Количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (Чаз) рассчитывается по формуле:

Чаз = (Нг : Н х 52) : 12, где

Нг – объем годовой нагрузки в часах;

Н - количество недель в учебном году в соответствии с учебным планом образовательного учреждения;

52 - количество недель в календарном году;

12 – количество месяцев в календарном году.

Полученное значение округляется до сотых.

Г – повышающий коэффициент при делении класса на группы для изучения отдельных предметов, предусмотренных Типовым положением об общеобразовательном учреждении;

А - повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагога;

Псз – повышающий коэффициент с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды;

К - повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы школы (см Приложение)

Кс – коэффициенты специфики работы;

Днз – доплата за неаудиторную занятость.

Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу

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

Ов = (Сстав1 *∑ a1i * ti1 + 2*Сстав1* ∑a2i x ti1 + 3*Сстав1*∑ a3i * ti1+ + Сстав2 *∑ a4i * ti2 + 2*Сстав2* ∑ a5i x ti2 + 3*Сстав2*∑a6i * ti2) / 12

где:

Ов - должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования;

Сств1 - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих 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;

Сств2 - 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 воспитанников из числа 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.

6.3. Доплаты с учетом ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности, почетного звания или отраслевой награды (Псз) могут устанавливается:

- для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, – в размере до 10 000 рублей; доктора наук – в размере до 20 000 рублей за счет средств специальной части фонда оплаты труда;

- для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин – в размере до 10 000 рублей за счет средств специальной части фонда оплаты труда;

- для педагогических работников, награжденных отраслевым наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» в размере 5 000 - 7 000 рублей за счет средств специальной части фонда оплаты труда.

6.4. При наличии у педагогического работника нескольких оснований для установления доплаты в связи с наличием почетных званий устанавливается одна – максимальная доплата.

6.5. Повышающий коэффициент с учетом сложности и приоритетности предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения (К) определяется образовательной организацией исходя из следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию ГИА, в том числе в форме ОГЭ, ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

С учетом всех критериев определен повышающий коэффициент сложности и приоритетности предмета:

- 1,1: ОБЖ, химия, история, информатика, начальные классы (2-4) ;

- 1,15: начальные классы (1), география, биология;

- 1,2: математика (алгебра, геометрия), физика, русский язык, литература, обществознание, иностранный язык, .

Повышающий коэффициент 2 может устанавливаться при работе в подгруппах одного или нескольких классов.

6.7. Размер оплаты за работу в группе продленного дня установлен из расчета 400,00 рублей за час.

6.8. Размер оплаты педагога дополнительного образования установлен из расчета 400,0 рублей за час.

6.9. Размер оплаты часов школьного компонента установлен 250 рублей за час.

6.10. Размер доплаты за неаудиторную занятость (Днз) определяется образовательной организацией самостоятельно в пределах фонда оплаты неаудиторной занятости. Данная доплата может устанавливаться в абсолютной сумме (рублях) или в % от суммы оплаты за часы аудиторной занятости. Поправочные коэффициенты устанавливаются образовательной организацией самостоятельно.

Размер доплаты для учителей ведущих профильные предметы, составляет 15% от базового оклада. И устанавливается в зависимости от финансовых возможностей.

Размер доплаты за проверку тетрадей составляет:

10% - физика, черчение, история, химия, биология, география;

20% - математика (алгебра, геометрия), начальная школа, русский язык, иностранный язык

6.11. Оклад педагогического работника, осуществляющего обучение детей на дому, определяется в соответствии с количеством детей в классе, учеником которого является обучаемый на дому. Коэффициент обучения на дому 20% от суммы оплаты за часы по предмету.

6.12. К окладу устанавливаются выплаты компенсационного характера: за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (11% от базового оклада), иные выплаты компенсационного характера, предусмотренные действующим законодательством.

Размер выплат за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится при наличии аттестованных рабочих мест, определяется образовательной организацией самостоятельно, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.13. При изменении численности обучающихся в течение учебного года размер оклада педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, пересчитывается (два раза в год: январь, сентябрь) в соответствии с численностью обучающихся в классе, при изменение контингента более чем на 5 детей в большую или в меньшую сторону.

6.14. Базовые оклады работников образовательной организации определяются в соответствии с утвержденным руководителем школы штатным расписание. Штатное расписание является неотъемлемой частью настоящего положения.

6.15. К доплатам из ФОТс могут быть отнесены доплаты за:

- осуществление координации деятельности педагогов при работе с электронным журналом в размере 5000 – 25000 рублей (не более 2 сотрудников организации);

- осуществление работы по контролю за организацией питания в размере 10 000 – 25 000 рублей (не более 2 сотрудников организации);

- осуществление работы по реализации общешкольного проекта «Литературное чтение» на ступени начальной школы в размере до 8000 рублей (только учителя начальной школы).

6.16 Размер оплаты учителя с выполнением функции классного руководителя устанавливается из расчета 500 рублей за одного ученика.

6.17. Размер окладов работников и стоимости ученико-часа устанавливается в штатном расписании образовательной организации и тарификации. Изменения определяются приказом директора.

7. Расчет заработной платы по другим должностям в школе.

7.1 Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих (далее - работники), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая

2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих".

7.2. Размеры окладов работников образовательного учреждения, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих".

7.3. Размеры должностных окладов работников образовательного учреждения, занимающих должности работников учебно-вспомогательного персонала (далее - учебно-вспомогательный персонал), устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

7.4. Должности и заработная плата по всем должностям в школе устанавливаться в соответствии со штатным расписанием на 01 сентября и действует по 31 августа.

7.5. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера. Работникам образовательного учреждения могут выплачиваться стимулирующие и иные выплаты.

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации

8.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии, поощрительные надбавки) и определяет стратегические направления развития образовательной организации для достижения учащимися высоких результатов в обучении и воспитании, создания комфортных и безопасных условий получения образования, реализацию значимых социальных мероприятий и увеличении численности контингента обучающихся.

8.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТст, ФОТс, и родительской платы) производится по согласованию с управляющим Советом школы, на основании представления руководителя образовательной организации.

Основаниями для осуществления выплаты являются: настоящее положение, постановление управляющего Совета школы (отраженное в его протоколе), приказ директора. Для установления ежемесячной доплаты учителю в течении учебного за достигнутые его учащимися результатами в предшествующем году требуется дополнительно мотивированное представление заместителя директора. В особых случаях, при определении качества работы специалистов – дефектологов (дефектолог, учитель-логопед, психолог), рассматривается заключение методического объединения специалистов этого профиля.

Иные основания, в том числе анкетные и опросные листы, **не допускаются**.

8.3. Размер выплат стимулирующего характера и их порядок может быть изменен в условиях дефицита фонда оплаты труда образовательного учреждения.

8.4. 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
	Заведование кабинетом
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

Категории работников	Основание для премирования
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

8.5. Перечень направлений поощрения и его конкретные размеры определяются в настоящем пункте. При указании диапазона выплаты, её конкретный размер зависит от имеющихся финансовых возможностей.

8.5.1. Постоянная в течение учебного года выплата работникам, непосредственно осуществляющим работу с обучающимися или воспитанниками, показавшим высокий уровень результатов труда в предшествующем учебном году в размере 5 000 – 30 000 рублей.

Постоянная в течение межаттестационного периода выплата работникам, имеющим квалификационную категорию в размере коэффициентов 1,1 – первая, 1,15 – вторая от педагогической нагрузки.

8.5.2. Дифференцированная выплата к празднику: день учителя, день дошкольного работника, Новый год и Рождество, 23 февраля, 8 марта в размере 3 000 – 40 000 рублей.

Данная выплата осуществляется в том числе и для непедагогических работников.

8.5.3. Прохождение учащимися классов у учителя, осуществляющего обучение в классе не менее одного учебного года, независимой оценки знаний (ОГЭ, ЕГЭ, МЦКО)

- без «2» и «3» в размере 10 000 рублей

- без «2» в размере 5 000 рублей

- не более двух «2» в размере 3 000 рублей.

8.5.4. Подготовка победителей и призеров олимпиад:

- призер муниципального этапа Всероссийской Олимпиады школьников в размере до 5 000 рублей за каждого ученика

- победитель муниципального этапа Всероссийской Олимпиады школьников в размере до 10 000 рублей за каждого ученика

- призер регионального этапа Всероссийской Олимпиады школьников в размере до 20 000 рублей за каждого ученика

- победитель регионального этапа Всероссийской Олимпиады школьников в размере до 40 000 рублей за каждого ученика

- призер Московской Олимпиады школьников в размере до 10 000 рублей за каждого ученика

- победитель (в том числе степенные призеры) Московской Олимпиады школьников в размере до 20 000 рублей за каждого ученика

- похвальный лист любой олимпиады в размере до 5 000 рублей за каждого ученика

- победитель и призер олимпиад (в том числе и начальной школы) проводимых Департаментом образования города Москвы, Городским методическим центром, Центром педагогического мастерства (в том числе с применением телекоммуникационной системы СтатГрад) в размере 5 000 рублей за каждого ученика

- победитель (в том числе степенной) Вузовской олимпиады школьников (в перечне, утвержденном союзом ректоров) в размере до 25 000 рублей за каждого ученика

- победители иных интеллектуальных олимпиад и конкурсов в диапазоне 5 000 - 20 000 рублей за каждого ученика

- победители спортивных соревнований любого возраста, включая дошкольный, на уровне не ниже окружного в диапазоне 10 000 - 20 000 рублей за каждого ученика

- победители художественных и творческих конкурсов выше окружного (межрайонного) в размере 15 000 рублей за каждого ученика

8.5.5. Качественная подготовка школы к началу нового учебного года, отопительного сезона, подготовка к проведению ремонтных работ (в том числе работа с заявительными документами) в диапазоне 5 000 - 25 000 рублей

Данная выплата осуществляется в том числе и для непедагогических работников.

8.5.6. Осуществление качественного организационного сопровождения обучающихся на период подготовки (работа с базами данных, документального обеспечения, проведения пробных экзаменов) и самого экзамена в формах ОГЭ, ЕГЭ, ГВЭ в диапазоне 5 000 - 40 000 рублей

8.5.7. Осуществление качественного методического сопровождения учителей в подготовке обучающихся к экзаменам в формах ОГЭ, ЕГЭ, ГВЭ в диапазоне 5 000 - 40 000 рублей

8.5.8. Подготовка и проведение общественно значимых мероприятий имеющих общешкольный характер и направленных на сохранение и увеличение контингента обучающихся (включая набор в первые классы), новогодних праздников, дней открытых дверей, 8 марта и 23 февраля, день Победы в Великой Отечественной войне, День знаний, День старшего поколения, День космонавтики, День города Москвы, городских общекультурных фестивалей (в том числе фестиваля ДОгМ «Наши общие возможности – наши общие результаты») в диапазоне 5 000 - 40 000 рублей.

8.5.9. За ведение методической работы для педагогических работников (учителя, председатели методических объединений) в диапазоне 5 000 - 20 000 рублей

Выплата может быть произведена в том числе за серию проведенных открытых уроков, за результативное участие в Московской электронной школе (МЭШ).

8.5.10. Высокая динамика коррекционной работы (учителя – логопеды, педагоги – психологи, дефектологи) и проведение методически значимых открытых занятий, консультирование родителей в диапазоне 5 000 – 15 000 рублей.

8.5.11. Высокое качество административной работы в диапазоне 5 000 – 30 000 рублей.

8.5.12. Выполнение работ, обеспечивших предупреждение или ликвидацию аварийных ситуаций в диапазоне 5 000 – 15 000 рублей

8.5.13. Особые выплаты:

- контроль и организация питания в диапазоне 10 000 – 25 000 рублей

- методическое сопровождение электронного дневника (МЭШ) в диапазоне 5 000 – 25 000 рублей

- достижение учеником максимального результата ЕГЭ (100 баллов) в размере 100 000 рублей (за одного ученика).

8.5.14. За подготовку и проведение 5 дневных военных сборов для учащихся 10 классов на базе воинской части в размере до 30 000 рублей.

Обязательным условием выплаты является проведение сборов на территории воинской части (т.е. вне образовательной организации).

8.5.15. За подготовку учащихся к Государственной итоговой аттестации в формах ОГЭ и ЕГЭ в размере до 30 000 рублей.

Выплата носит разовый (один раз за учебный год для одного педагога) характер, вне зависимости от выбора учителем форм подготовки с том числе и очно - заочной

8.5.16. Подготовка и проведение различных спортивных соревнований и праздников, общезначимых массовых мероприятий, имеющих межрайонный и городской уровни в том числе ГТО в размере до 20 000 рублей.

8.5.17. Для классных руководителей, обеспечивших участие обучающихся не менее, чем в 10 выездах на мероприятия проекта Департамента образование «Университетские субботы», в количестве учащихся не менее 5 в размере до 20 000 рублей.

Выплата носит разовый один раз за учебный год для одного педагога характер.

8.5.18. За проведение (организационное сопровождение) и проверку работ муниципального этапа Всероссийской олимпиады школьников межрайонного уровня Митино – Строгино в размере до 5 000 рублей.

8.5.19. Для работников финансово – хозяйственных служб: главного бухгалтера, контрактного управляющего, заместителя директора по управлению ресурсами, экономиста, бухгалтера, заведующего хозяйством за качественно выполненную работу по итогам квартала (отсутствие срывов сроков предоставления отчётности, своевременность подачи документов и заявок в вышестоящие организации, своевременная подготовка договоров, отсутствие возвратов документов на доработку) в размере до 20 000 рублей (или в сумме согласованной с ДОгМ).

8.5.20. Для воспитателей и помощников воспитателей, обеспечивших своей профессиональной работой высокий уровень посещаемости воспитанников дошкольного отделения по итогам квартала в соответствии с табелем посещаемости группы:

не менее 55% в группе младшего возраста

не менее 65% в группе среднего возраста

не менее 80% в группе старшего возраста

не менее 85% в подготовительной группе.

Размер выплаты составляет до 10 000 рублей на каждого воспитателя группы каждый месяц последующего квартала. В случае, если у воспитателя на периоде квартала более 30% рабочего времени – больничный лист или отпуск (очередной, административный), ему выплата не осуществляется, а в двойном размере производится работавшему воспитателю.

8.5.21. Выплаты педагогическим работникам за высокие академические результаты обучающихся в размере до 20 000 рублей.

8.5.22. Выплаты работникам, участвовавшим в проведении и обеспечении проведения ГИА в городе Москве в формах ОГЭ, ЕГЭ и ГВЭ из расчета: председатели ППЭ и уполномоченные ГЭК 400 рублей за час; организаторы в аудитории и вне аудитории 300 рублей за час; технические специалисты 200 рублей за час.

8.5.23. Выплата помощникам воспитателей за качественное обеспечение приема пищи воспитанниками дошкольного отделения (сервировка, раздача, своевременность) в размере до 7 000 рублей.

8.6. 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.

8.7. 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.

8.8. При нахождении работника образовательного учреждения в командировке, отсутствии на работе по причине болезни при наличии листка нетрудоспособности, стимулирующие выплаты могут выплачиваться в следующем месяце.

8.9. Допускаются дополнительные выплаты для сотрудников образовательной организации, не являющихся внешними совместителями, и проработавшие не менее 5 лет, в следующих социально значимых случаях: рождение ребенка; юбилей 40, 45, 50, 55, 60, 65 и 70 лет; похороны близкого родственника. Конкретный размер выплаты определяется управляющим Советом по представлению директора школы.

8.10. Все спорные вопросы, в том числе по размеру выплаты, уточнения и расширения перечня показателей решаются на управляющем Совете школы и вносятся как дополнение к настоящему положению.

9. Расчет заработной платы директора,

заместителей директора Школы, главного бухгалтера.

9.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения устанавливается вышестоящим органом управления образования в кратном отношении к средней заработной плате работников, относящихся к основному персоналу образовательного учреждения, и составляет до трех размеров указанной средней заработной платы. Коэффициент относительно средней заработной платы устанавливается с учетом выполняемых образовательным учреждением задач, численности персонала и обслуживаемого контингента, других факторов, влияющих на сложность труда руководителя.

Исчисление размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения производится в соответствии с порядком, установленным приказом Минздравсоцразвития России от 8 апреля 2008 г. № 167н «Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения».

9.3. Фонд оплаты труда директора и заместителей директора Школы может составлять не более 15,1 процента от фонда оплаты труда образовательного учреждения и распределяется директором Школы самостоятельно на основании трудовых договоров, дополнительных соглашений к трудовым договорам.

9.4. Неиспользованная часть фонда оплаты труда директора и заместителей директора (экономия) может быть направлена на стимулирование педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

9.5. Педагогическая нагрузка директора и заместителей директора Школы рассчитывается отдельно в соответствии с тарификацией и включается в расчет средней величины должностных окладов и стимулирующей части заработной платы педагогических работников Школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

9.6. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливаются руководителем образовательного учреждения в соответствии со штатным расписанием устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада директора.

9.7. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом вышестоящего органа управления образованием.

9.8. Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается руководителем учреждения на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы директора.

10. Установление выплат компенсационного характера.

10.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательных организаций относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, установленные в рамках доплаты.

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

10.3. 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.

10.4. 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).

10.5. 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.

10.6. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера (доплаты) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты за работу в ночное время;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты за сверхурочную работу;

- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором.

10.7. 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.

11. **Заключительные положения**

11.1. В случае недостаточности средств базовой части фонда оплаты труда на выплату окладов педагогическим работникам, осуществляющим учебный процесс, в связи с увеличением численности обучающихся на дому, на эти цели могут направляться средства из стимулирующей части фонда оплаты труда.

11.2. В случае образования экономии фонда оплаты труда в образовательной организации, сэкономленные средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда либо на другие цели, связанные с оплатой труда работников по решению администрации школы по согласованию с Управляющим советом.

11.3. Дополнения и изменения в положение о системе оплаты труда вносятся по мере необходимости приказом руководителя по согласованию с Управляющим советом школы.