

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города
Москвы «Школа № 1213»
(ГБОУ Школа № 1213)

3-й Нижнелихоборский пр., д. 6А, Москва, 127238

Телефон: (499) 488-69-96

факс: (499) 488-69-96

E-mail: 1213@edu.mos.ru

ОКПО 47610734,

ОГРН 1027700475659,

ИНН/КПП 7713288810/771301001

Утверждаю

директор ГБОУ Школа № 1213

Селиверстова А. Е.

04.07.2017



учтено мнение

ПК ГБОУ Школа № 1213

председатель ПК

Бондаренко Е. А.

04.07.2017



ПРИЛОЖЕНИЕ № 14

к коллективному договору

ИЗМЕНЕНИЯ

наименования учреждения

На основании Распоряжения Департамента образования города Москвы от 08.06.2017 г. № 210р, Листа записи Единого государственного реестра юридических лиц о внесении записи о государственной регистрации изменений, вносимых в учредительные документы юридического лица 04 июля 2017 года, изменено наименование Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа с углубленным изучением английского языка № 1213» (ГБОУ Школа № 1213) на Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа № 1213». Сокращенное наименование - ГБОУ Школа № 1213.

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города
Москвы «Школа № 1213»
(ГБОУ Школа № 1213)

3-й Нижнелихоборский пр., д. 6А, Москва, 127238

Телефон: (499) 488-69-96

факс: (499) 488-69-96

E-mail: 1213@edu.mos.ru

ОКПО 47610734,

ОГРН 1027700475659,

ИНН/КПП 7713288810/771301001

Утверждаю

учтено мнение

ПК ГБОУ Школа № 1213

директор ГБОУ Школа № 1213

председатель ПК

Селиверстова А. Е.

Бондаренко Е. А.



ПРИЛОЖЕНИЕ № 15

к коллективному договору

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения города Москвы «Школа № 1213»
(ГБОУ Школа № 1213)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1213» (ГБОУ Школа № 1213), далее - Школа.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, Постановлением Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», Приказами Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования

города Москвы», № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», № 2055 от 28 августа 2015 года «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40», Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», Законом города Москвы от 20 июня 2001 года N 25 «О развитии образования в городе Москве» (ред. от 24.06.2015), Постановлением Правительства Москвы от 23 марта 2004 года N 172-ПП «О мерах по обеспечению педагогическими кадрами образовательных учреждений города Москвы», Модельной методикой назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утвержденных Приказом Департамента образования города Москвы от 19 июня 2017 г. № 407.

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

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Фонд оплаты труда работников Школы формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания ГБОУ Школа № 1213, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности Школы.

1.5. Фонд оплаты труда работников Школы устанавливается в размере 80-90 процентов от средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания ГБОУ Школа № 1213.

1.6. Расходы на оплату труда из средств, поступающих от приносящей доход деятельности (внебюджетный фонд), устанавливается в размере 80-90 процентов.

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

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

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

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

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

1.12. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.13. При разработке условий оплаты труда работников Школы учитывается, что устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.15. Доля фонда оплаты труда воспитателей и учителей, осуществляющих обучение по образовательным программам, устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда Школы.

1.16. Дополнения и изменения настоящего Положения разрабатываются Школой и оформляются в виде Изменений к Положению об оплате труда работников ГБОУ Школа № 1213 или новой редакцией Положения. В случае изменений, необходимых в связи с существенными структурными преобразованиями (в том числе, реорганизация), изменения могут вноситься на ограниченный период для адаптации и универсализации требований и процедур. Принимаются на общем собрании трудового коллектива, согласовываются с Управляющим советом, учитывают мнение профсоюзного комитета и утверждаются директором Школы.

2. Распределение фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 1213.

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

$$\Phi OT = \Phi OT_{б} + \Phi OT_{к} + \Phi OT_{ст},$$

где:

ΦOT - фонд оплаты труда Школы;

$\Phi OT_{б}$ - базовая часть фонда оплаты труда;

$\Phi OT_{к}$ - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

$\Phi OT_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT \times CT,$$

где:

$\Phi OT_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы;

ΦOT - фонд оплаты труда Школы;

CT - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Школы.

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

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

$$\Phi OT_{б} = \Phi OT_{ув} + \Phi OT_{и},$$

где:

$\Phi OT_{б}$ - базовая часть фонда оплаты труда Школы;

$\Phi OT_{ув}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам, и учителей;

$\Phi OT_{и}$ - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал Школы (руководитель, его заместители, главный бухгалтер);

- иные педагогические работники (социальный педагог, педагог-психолог, педагог-организатор, учитель-логопед, учитель-дефектолог, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, воспитатель ГПД, педагог-библиотекарь, тьютор, методист, старший методист, старший воспитатель, старший вожатый);

- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, экономист, инженер, диспетчер, документовед, делопроизводитель, секретарь-машинистка и иные работники);

- учебно-вспомогательный персонал Школы (библиотекарь, секретарь учебной части, помощник воспитателя, лаборант, техник и иные работники);

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

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

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

$$\Phi OT_{ув} = \Phi OT_{у} + \Phi OT_{в1} + \Phi OT_{в2}$$

где:

$\Phi OT_{ув}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам, и учителей;

$\Phi OT_{у}$ - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

$\Phi OT_{в2}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей ($\Phi OT_{у}$) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных им 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:

$$\Phi OT_{у} - T - K$$

$$C_{сту} = \frac{\Phi OT_{у} - T - K}{\sum a_{1i} \times t_i + \sum 2 \times a_{2i} \times t_i + \sum 3 \times a_{3i} \times t_i},$$

$$\sum a_{1i} \times t_i + \sum 2 \times a_{2i} \times t_i + \sum 3 \times a_{3i} \times t_i$$

где:

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

$\Phi OT_{у}$ - 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;

T - часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за проверку тетрадей;

K - часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за осуществление функций классного руководителя;

i - количество классов по всем параллелям.

При этом при расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии, предметам ОРКСЭ, профильным предметам, предметам по выбору, элективным курсам, индивидуальным проектам увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе.

В случае наполняемости классов мене 25 человек, производить расчет должностного оклада учителя по информатике, иностранным языкам, технологии, предметам ОРКСЭ, профильным предметам, предметам по выбору, элективным курсам, индивидуальным проектам исходя из количества часов по учебному плану, увеличенному на коэффициент, который определяется как отношение количества обучающихся в таких классах и средней численности обучающихся в группе по информатике, иностранным языкам, технологии, предметам ОРКСЭ, профильным предметам, предметам по выбору, элективным курсам, индивидуальным проектам.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей ($\Phi OT_{\text{в}1}$, $\Phi OT_{\text{в}2}$) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из числа дней посещения и численности воспитанников.

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

$\Phi OT_{\text{в}1}$

$$C_{\text{ст}в1} = \frac{(\sum a_{1i} \times t_{i1} + \sum 2 \times a_{2i} \times t_{i1} + \sum 3 \times a_{3i} \times t_{i1}) \times n_1}{},$$

где:

$C_{\text{ст}в1}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, руб.;

$\Phi OT_{\text{в}1}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

a_{1i} - количество воспитанников, осваивающих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{2i} - количество воспитанников, осваивающих основные общеобразовательные 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 основные общеобразовательные 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} - годовое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные общеобразовательные программы дошкольного образования, Школы в i -ой группе полного дня;

n_1 - средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в расчете на одну группу полного дня в Школе определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, и числа групп полного дня в Школе.

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

$$C_{ств2} = \frac{\Phi O T_{в2}}{(\sum a_{4i} \times t_{i2} + \sum 2 \times a_{5i} \times t_{i2} + \sum 3 \times a_{6i} \times t_{i2}) \times n_2},$$

где:

$C_{ств2}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, руб.;

$\Phi O T_{в2}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

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

a_{5i} - количество воспитанников, осваивающих основные общеобразовательные 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 основные общеобразовательные 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} - годовое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные общеобразовательные программы дошкольного образования, Школы 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 Школе определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в Школе.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам ($\Phi O T_n$) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогов дополнительного образования исходя из количества проведенных им учебных часов.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования рассчитывается по следующей формуле:

$$\Phi O T_n = C_{ст} \times b_i \times K$$

где:

$\Phi O T_n$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования;

Ccm - стоимость одного «ученико-часа» для педагогов дополнительного образования, руб.;

bi - количество часов, предусмотренное дополнительной общеразвивающей программой на работу в кружке, клубе, студии, секции и др.,

K - коэффициент количества недель в месяце равный 4,2;

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

Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги, за один расчетный час работы для педагогов дополнительного образования устанавливается локальным актом на начало учебного года.

4. Основные условия оплаты труда.

4.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$Oy = (Ccm \times \sum ali \times ti + 2 \times Ccm \times \sum a2i \times ti + 3 \times Ccm \times \sum a3i \times ti) \times N + Tl + Kl,$$

где:

Oy - должностной оклад учителя;

Ccm - стоимость одного «ученико-часа»

ali - численность обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

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

a3i - численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

N - коэффициент количества недель в месяц из расчета количества учебных недель, разделенных на 12 месяцев.

Tl - ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

Kl - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;

При этом при расчете должностного оклада учителя количество часов по информатике, иностранным языкам, технологии, предметам ОРКСЭ, профильным предметам, предметам по выбору, элективным курсам, индивидуальным проектам по учебному плану увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе по информатике, иностранным языкам, технологии, предметам ОРКСЭ, профильным предметам, предметам по выбору, элективным курсам, индивидуальным проектам в Школе.

В случае наполняемости классов мене 25 человек, производить расчет должностного оклада учителя по информатике, иностранным языкам, технологии, предметам ОРКСЭ, профильным предметам, предметам по выбору, элективным курсам, индивидуальным проектам, исходя из количества часов по учебному плану, увеличенному на коэффициент, который определяется как отношение количества обучающихся в таких классах и средней численности обучающихся в группе по информатике, иностранным языкам, технологии,

предметам ОРКСЭ, профильным предметам, предметам по выбору, элективным курсам, индивидуальным проектам.

Ежемесячная доплата за проверку тетрадей устанавливается в следующих размерах:

- 30% по предметам: Русский язык, Литература, Математика, Алгебра, Геометрия
- 25% по предметам: Иностранные языки, МХК на английском языке
- 20% по предметам: Информатика и ИКТ, Окружающий мир, Природоведение, История, Обществознание, География, Биология, Физика, Химия, МХК
- 15% по предметам: Литературное чтение, Право, Экономика, Технология, Астрономия, Основы безопасности жизнедеятельности
- 10% по предметам: Музыка, Изобразительное искусство
- 5% по предметам: Физическая культура

от суммы, полученной при расчете по формуле:

$$(C_{\text{сту}} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{\text{сту}} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{\text{сту}} \times \sum a_{3i} \times t_i) \times N$$

где:

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

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

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

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

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

N - коэффициент количества недель в месяц из расчета количества учебных недель, разделенных на 12 месяцев..

Ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя определяется по формуле:

$$K1 = C_k \times \sum a_{1i} + 2 \times C_k \times \sum a_{2i} + 3 \times C_k \times \sum a_{3i},$$

где:

$K1$ - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;

C_k - стоимость за одного обучающегося

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

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

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

В случае нареканий ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя может быть уменьшена на 50%.

В случае болезни классного руководителя, осуществление функций классного руководителя может быть временно передано другому работнику.

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

$$O_B = (C_{\text{стб1}} \times \sum a1_i \times t_{i1} + 2 \times C_{\text{стб1}} \times \sum a2_i \times t_{i1} + 3 \times C_{\text{стб1}} \times \sum a3_i \times t_{i1} + C_{\text{стб2}} \times \sum a4_i \times t_{i2} + 2 \times C_{\text{стб2}} \times \sum a5_i \times t_{i2} + 3 \times C_{\text{стб2}} \times \sum a6_i \times t_{i2}) / 12$$

где:

O_B - должностной оклад воспитателя осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования;

$C_{\text{стб1}}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

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

$a2_i$ - количество воспитанников в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ - количество воспитанников в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

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

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

$a5_i$ - количество воспитанников в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a6_i$ - количество воспитанников в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i2} - количество дней посещения воспитанниками i -ой группы кратковременного пребывания;

4.3. Должностной оклад работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, рассчитывается по формуле:

$$O_n = C_{\text{см}} \times t_i$$

где:

O_n - должностной оклад педагога дополнительного образования, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

Cст - стоимость одного «ученико-часа» для педагога дополнительного образования, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ti - количество часов занятий по дополнительным общеразвивающим программам в месяц в каждой группе (кружке, клубе, студии, секции и др.), умноженное на коэффициент количества недель в месяце равный 4,2.

4.4. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

4.4.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников Школы, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем Школы в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда Школы, а также сложности и объема выполняемой работниками Школы работы.

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

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

4.4.2. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, утверждающие ПКГ, приведены в приложении №1 к настоящему Положению.

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

5. Условия оплаты труда директора Школы.

5.1. Заработная плата директора Школы состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера руководителю Школы определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы.

5.3. Должностной оклад директора Школы рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

6. Условия оплаты труда заместителей директора Школы и главного бухгалтера.

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

6.2. Заместитель руководителя, главный бухгалтер образовательной организации может осуществлять педагогическую деятельность в данной образовательной организации на условиях совмещения (не более 6 часов в неделю). Совмещение заместителем руководителя, главным бухгалтером в данной образовательной организации других должностей работников, не относящихся к должностям педагогических работников, не допускается.

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

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

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

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

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

7. Установление выплат и доплат компенсационного характера.

7.1. К выплатам компенсационного характера работникам Школы относятся:

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

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

7.3. 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.

7.4. 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).

7.5. 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.

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

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

7.7. 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.

7.8. Ежемесячная доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ устанавливается пропорционально объему выполняемых работ.

7.9. Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.10. Расчет замен учебных часов и ставок работников, временно отсутствующих по болезни, рассчитывается по формуле:

- учебные часы

$$Зу = Cсту \times \sum a1 \times T + 2 \times Cсту \times \sum a2 \times T + 3 \times Cсту \times \sum a3 \times T$$

где:

Зу - стоимость замены в классе

Cсту - стоимость одного «ученико-часа»

a1 - численность обучающихся по предмету в классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a2 - численность обучающихся по предмету в классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3 - численность обучающихся по предмету в классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

T - количество часов замены по предмету в данном классе.

- ставки воспитателей

$$Зв = Cсту \times K \times T$$

где:

Зв - стоимость замены в группе

Cт - ставка заработной платы воспитателя в группе

K - количество ставок

T - количество дней замены

- ставки воспитателей гпд

$$Згнд = Cсту / K / Ч \times T$$

где:

Згнд - стоимость замены в группе

Cт - ставка заработной платы воспитателя в группе продленного дня

K - количество рабочих дней в месяце

Ч - количество рабочих часов в день (равно 6)

T - количество часов замены

- ставки иных работников

$$Зпр = Cсту \times K \times T$$

где:

Зпр - стоимость замены

Cт - ставка заработной платы работника

K - количество ставок

T - количество дней замены

8. Выплаты стимулирующего характера.

8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Школе устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- ежемесячные стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году;

- премии за достижение результатов в текущем учебном году: разовые, ежеквартальные, по итогам финансового года, по итогам учебного года;
- ежемесячные стимулирующие выплаты за достижение результатов в текущем учебном году установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами Школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Виды ежемесячных выплат стимулирующего характера:

- ежемесячные стимулирующие выплаты (из стимулирующей части фонда оплаты труда)
- ежемесячные доплаты из внебюджетного фонда (за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности)

В случае нареканий размер стимулирующих выплат может быть уменьшен на 50%.

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

8.3. Критериями для установления ежемесячных стимулирующих выплат (из стимулирующей части фонда оплаты труда) является:

- результативность работы в предыдущем учебном году
- наличие квалификационной категории
- наличие отраслевых или государственных наград
- результативность работы в текущем учебном году за качественное выполнение работ, не связанных с основной деятельностью:

ответственный за работу по направлению

ответственный за работу Эффективная дошколка

ответственный за работу Эффективная началка

куратор дополнительных платных услуг по корпусам

куратор дополнительных платных услуг комплекса

ответственный за подготовку обучающихся к участию в спортивно-массовых мероприятиях

ответственный за подготовку обучающихся к участию в общешкольных мероприятиях

ответственный за подготовку общешкольных мероприятий

ответственный за работу педагогических советов

наставник молодого специалиста

ответственный за техническое сопровождение аттестации педагогических работников

ответственный за работу электронного журнала

ответственный за ведение претензионной работы

ответственный за организацию питания

ответственный за работу подсистемы «Проход и питание

ответственный за охрану труда и ТБ по корпусам

ответственный за работу кабинетов (технология, информатика, физика, химия, биология)

ответственный за работу корпусов

ответственным за работу экспериментальных площадок
участник в работе экспериментальных площадок
участник в работе клуба интернациональной дружбы
работа с детьми дошкольного возраста

- адаптационная выплата вновь принятому работнику
- адаптационная выплата работнику, вышедшему из отпуска по уходу за ребенком
- иное.

8.4. Критериями для установления ежемесячных доплат из внебюджетного фонда (за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности) является:

- результативность работы в текущем учебном году за качественное выполнение работ, не связанных с основной деятельностью:
- ответственный за работу по направлению
- ответственный за работу электронного журнала
- ответственный за работу сайта комплекса
- ответственный за охрану труда и ТБ в комплексе
- ответственный за работу подсистемы «Проход и питание
- ответственный за охрану труда и ТБ
- ответственный за подготовку общешкольных мероприятий
- ответственный за ведение претензионной работы
- ответственный за работу корпуса
- ответственный за реестр Зеленых насаждений
- ответственный за организацию перевозок
- куратор дополнительных платных услуг
- участник в работе экспериментальных площадок
- работа по организации дополнительных платных услуг
- работа по координации УС
- ведение претензионной работы
- подготовка аттестационных материалов
- работа с учебниками
- наличие квалификационной категории
- работник дошкольного отделения
- присмотр и уход
- иное.

8.5. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной организации:

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);
- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;

- за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией;
- за высокие показатели в работе.

Выполнение показателя оценивается в 1 балл. По каждому работнику баллы суммируются. При расчета баллов заместителей директора и главного бухгалтера применяется коэффициент кратности от 3 до 5. Каждый балл приравнивается к установленному на данный период денежному эквиваленту. Размер стимулирующей выплаты определяется на основании оценки эффективности работы сотрудников Школы.

8.6. Работникам Школы устанавливаются доплаты из внебюджетного фонда за присмотр и уход:

воспитателям в размере 30 % от ставок заработной платы;

воспитателям гпд в размере 30 % от ставок заработной платы.

8.7. При наличии денежных средств работникам Школы устанавливаются доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда и из внебюджетного фонда в следующих пределах:

- за наличие квалификационной категории

первая категория до 5 000,00 руб.

высшая категория до 7 000,00 руб.

- молодым специалистам в течение первых 3-х лет работы в размере до 10 % от ставок заработной платы;

- работникам, имеющим отраслевые или государственные награды:

наличие отраслевых наград «Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения» в размере до 20 % от оклада учителя;

наличие государственных наград «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации» в размере до 25 % от оклада учителя;

- работникам дошкольного отделения:

воспитателям за работу с детьми дошкольного возраста в размере до 40 % от ставок заработной платы;

иному педагогическому персоналу в размере до 20 % от ставок заработной платы;

учебно-вспомогательному персоналу в размере до 20 % от ставок заработной платы;

- адаптационные выплаты вновь принятым работникам и работникам, вышедшим из отпуска по уходу за ребенком до 25000,00 руб.

8.8. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам учебного года) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования:

Категории работников	Основание для премирования	Количество баллов
Педагогические работники (учителя и воспитатели)	Подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные	1 балл - призер МО или региональный этап ВО;
		3 балла - победитель МО или региональный этап ВО
		5 баллов - призер заключительного этапа ВО
		10 баллов - победитель

	конференции)	заключительного этапа ВО
	Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик по среднему показателю	0,02 балла - по каждому предмету за каждого учащегося, преодолевшего установленный порог в диагностиках по всем диагностикам
	Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом	0,05 балла - за каждого воспитанника в зависимости от количества дней посещения за период
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	0,02 балла - за каждого потребителя платных услуг за период
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся	0,1 балл - отсутствие обоснованных жалоб
Педагоги, осуществляющие обучение по дополнительным общеразвивающим программам	Подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования)	1 балл - призер МО или региональный этап ВО; 3 балла - победитель МО или региональный этап ВО 5 баллов - призер заключительного этапа ВО 10 баллов - победитель заключительного этапа ВО
	Посещаемость обучающимися не менее 90% занятий	0,01 баллов - за каждого обучающегося, занимающегося по дополнительным общеразвивающим программам за период
	Реализация программ базового или углубленного уровня	0,01 балла - за каждого обучающегося, занимающегося по дополнительным общеразвивающим программам ознакомительного уровня 0,02 балла - за каждого обучающегося, занимающегося по дополнительным общеразвивающим программам базового уровня

		0,03 балла - за каждого обучающегося, занимающегося по дополнительным общеразвивающим программам углубленного уровня
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	0,02 балла - за каждого потребителя платных услуг за период
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся	0,1 балл - отсутствие обоснованных жалоб
Иные педагогические работники	Подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (конкурсы, фестивали, соревнования)	1 балл - призер МО или региональный этап ВО; 3 балла - победитель МО или региональный этап ВО 5 баллов - призер заключительного этапа ВО 10 баллов - победитель заключительного этапа ВО
	Положительная динамика результатов обучающихся и воспитанников по сравнению с предыдущим периодом на основании внутришкольного контроля	0,01 балла - по каждому предмету за каждого учащегося, преодолевшего установленный порог в диагностиках по всем диагностикам
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	0,02 балла - за каждого потребителя платных услуг за период
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся	0,1 балл - отсутствие обоснованных жалоб
Административно-управленческий персонал	Выполнение утвержденного государственного задания	3 балла - выполнение утвержденного государственного задания
	Участие организации в городских общественно значимых мероприятиях	1,02 балла - высокий уровень (4 диплома) за каждый диплом победите-

		ля 1,01 балла - хороший уровень (3 диплома) за каждый диплом победителя 1,005 балла - начальный уровень (1 диплом)
	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	0,02 балла - за каждого потребителя платных услуг за период
	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации	1 балл - за каждого учащегося, набравшего не менее 220 баллов по 3-м предметам ЕГЭ 0,5 балла - за каждого учащегося, набравшего 190-219 баллов по 3-м предметам ЕГЭ 0,25 балла - за каждого учащегося, набравшего не менее 16 баллов по 4-м предметам ОГЭ
	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения	0,5 баллов - за каждый профиль
	Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса	0,2 баллов - за каждое качественно проведенное мероприятие
	Участие педагогических работников в конкурсах профессионального мастерства	0,5 балла - за каждого педагогического работника, участвовавшего в конкурсах профессионального мастерства
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся	0,1 балл - отсутствие обоснованных жалоб
Иные работники	Выполнение общественно значимых функций	0,2 баллов - за каждое подготовленное мероприятие
	Высокий уровень	0,2 балл - работа без

	исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность	замечаний 0,1 балл - зафиксированные положительные отзывы 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	0,02 балла - за каждого потребителя платных услуг за период
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, обучающихся	0,1 балл - отсутствие обоснованных жалоб
Классные руководители	Организация интересного и полезного досуга школьников, социально-значимой деятельности	
	Количество учащихся, вовлеченных в волонтерскую деятельность (перечень социально-значимых мероприятий системы образования ДОГМ)	0,1 балл - до 10 человек 0,2 балла - до 15 человек 0,3 балла - более 15 человек
	Количество учащихся, охваченных дополнительным образованием	0,01 балла - за каждого обучающегося, занимающегося по дополнительным общеразвивающим программам ознакомительного уровня 0,02 балла - за каждого обучающегося, занимающегося по дополнительным общеразвивающим программам базового уровня 0,03 балла - за каждого обучающегося, занимающегося по дополнительным общеразвивающим программам углубленного уровня
	Победители и призеры командных соревнований по	0,1 балл - межрайонный этап

любительскому спорту «Президентские состязания»	0,2 балла - городской этап 0,3 балла - Всероссийский этап
Вклад классного руководителя в олимпиадные достижения учащихся класса во внеурочной деятельности	
Количество подготовленных классным руководителем призеров и победителей олимпиад «Музеи. Парки. Усадьбы», «Не прервется связь поколений»	0,1 балл - за каждого учащегося, (дети с ОВЗ - коэффициент 2)
Количество победителей и призеров Городской исследовательской культурологической олимпиады «История и культура храмов столицы»	0,1 балл - за каждого призера 0,2 балла - за каждого победителя
Количество обучающихся, принимающих участие в мероприятиях городского проекта «Город как школа»	0 баллов - менее 50% обучающихся 0,1 балл - от 50% до 75% обучающихся 0,2 балла - от 76% до 100% обучающихся
Количество призеров и победителей чемпионата профессионального мастерства для детей с ОВЗ/инвалидностью «Абилимпикс»	Городской уровень 0,1 балл - за каждого призера 0,2 балл - за каждого победителя Всероссийский уровень 0,3 балла - за каждого призера 0,4 балла - за каждого победителя
Победители и призеры чемпионата профессионального мастерства для детей с ОВЗ/инвалидностью «Абилимпикс», ведущие «Кружки от чемпионов»	0,5 баллов - за ведущего кружок
Вклад классного руководителя в заботу о детях, нуждающихся в особой педагогической поддержке («трудные» дети, дети из неблагополучных семей)	
Количество обучающихся, состоящих на профилактическом учете в	0,1 балл - 1 человек 0,2 балла - 2 человек 0,3 балла - 3 и более

органах внутренних дел и не совершивших правонарушений в течение учебного года	человек
Количество обучающихся, состоящих на внутришкольном профилактическом учете в образовательной организации (по согласованию с Управляющим советом), не совершивших правонарушений в течение учебного года	0,1 балл - 1-2 человек 0,2 балла - 3-4 человек 0,3 балла - 5 и более человек
Вклад классного руководителя в организацию взаимодействия с родителями	
Количество родителей, использующих общегородской электронный журнал и дневник	0 баллов - используют менее 90% родителей 0,1 балл - используют от 90% до 100% родителей
Вклад классного руководителя в формирование позитивного имиджа образовательной организации	
Сохранение численности контингента класса в течение года (без учета прибывших учащихся)	0,1 балл - 1-2 выбывших учащихся 0,2 балла - нет выбывших учащихся
Отсутствие обоснованных жалоб на классного руководителя со стороны родителей, обучающихся	0,1 балл - отсутствие обоснованных жалоб
Негативный показатель: количество детей, допустивших нарушения правил проведения ОГЭ, ЕГЭ	
Количество детей, допустивших нарушения правил проведения ОГЭ, ЕГЭ	1 балл - за каждого ребенка, нарушившего правила

8.9. Разовые премии выплачиваются:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- иное.

8.10. Размер поощрения не зависит от стажа работы, оплаты труда, объема нагрузки, количества ставок.

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.

Основным условием поощрения является: выполнение установленных показателей премирования, а также объективность и достоверность предоставляемой работниками Школы информации.

Основанием для выплаты разовой премии является служебная записка, поданная ответственным за работу по направлению.

Основанием для стимулирующих выплат за результативность по итогам работы за учебный год - является решение Комиссии по оценке эффективности деятельности работников.

Премии выплачиваются по приказу директора Школы, предварительно согласованному с Управляющим советом Школы.

Премирование работника по итогам учебного года осуществляется до конца текущего учебного года.

8.11. Премия по итогам работы за период (по итогам учебного года) выплачивается работникам Школы в случае отсутствия обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

В случае нарушения Устава Школы, правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, коллективного договора, других локальных актов, за которые работник получил взыскания в течение учебного года, он исключается из числа поощряемых по итогам работы на тот период, в котором на него было наложено взыскание.

8.12. Механизм и порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда Школы определяется Положением о Комиссии по оценке эффективности деятельности работников на основе анализа трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования и настоящим Положением.

Общий фонд стимулирования в конкретный период рассчитывается главным бухгалтером Школы и утверждается руководителем Школы по согласованию с Управляющим советом Школы.

Размер стимулирующих выплат зависит от объема и качества выполняемых работ.

8.13. Оплата замен работников, временно отсутствующих по болезни, производится из фонда экономии заработной платы Школы.

8.14. Педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении единого государственного экзамена, производятся выплаты на основании актов сдачи-приемки выполненных работ (оказанных услуг), содержащих сведения о фактически отработанном времени и об объеме трудовых затрат.

8.15. За выполнение государственных работ по государственному заданию работникам Школы производятся доплаты в рамках средств дополнительного финансирования.

8.16. При наличии денежных средств работникам Школы может быть выплачена материальная помощь на похороны по случаю смерти близких родственников (родители, супруги, дети), при вступлении работника в брак, рождении ребенка, продолжительной болезни, и в других случаях (по заявлению работника).