

ВВЕДЕНО  
в действие приказом  
по ГБОУ Школа № 1213  
№ \_\_\_\_\_  
от «28» 08 2015 г.  
Директор



А.Е. Селиверстова

РАССМОТРЕНО  
на Управляющем совете  
Школы  
Протокол № 34  
от «28» 08 2015 г.  
Председатель  
Управляющего совета  
*[Signature]*  
Н.А. Кробейникова

СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным  
комитетом  
Протокол № 4  
от «28» 08 2015 г.  
Председатель профсоюз-  
ного комитета  
*[Signature]*  
Е.А. Бондаренко



УТВЕРЖДЕНО  
на Общем собрании  
коллектива  
Протокол № 10  
от «28» 08 2015 г.  
Председатель Общего  
собрания  
*[Signature]*  
И.Е. Плаксина

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников**  
**Государственного бюджетного общеобразовательного**  
**учреждения города Москвы**  
**«Школа с углубленным изучением английского языка № 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 с углубленным изучением английского языка № 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», Решением трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений в соответствии со статьей 135 Трудового кодекса Российской Федерации, Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей

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

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

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

1.9. 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.

1.10. 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.

1.11. При разработке условий оплаты труда работников Школы учитывается, что устанавливаемая заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала Школы устанавливается в размере не более 15,1 процентов от фонда оплаты труда Школы.

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

1.14. 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.

руководителей образовательных организаций», Законом города Москвы от 20 июня 2001 года N 25 «О развитии образования в городе Москве», Постановлением Правительства Москвы от 23 марта 2004 года N 172-ПП «О мерах по обеспечению педагогическими кадрами образовательных учреждений города Москвы», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, Методическими рекомендациями по обеспечению единых подходов к регулированию заработной платы главных бухгалтеров организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утвержденных Письмом Департамента образования города Москвы от 13 августа 2015 г. № 01-50/02-1710/15.

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;

- рекомендаций Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

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

## 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:

$$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст,$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда Школы;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

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

$$ФОТст = ФОТ \times СТ,$$

где:

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы;

ФОТ - фонд оплаты труда Школы;

СТ - 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:

$$ФОТб = ФОТув + ФОТи,$$

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Школы;

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

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

- административно-управленческий персонал Школы (руководитель, его заместители, руководители структурных подразделений, 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 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, рабочие по стирке белья, кастелянши 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:

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

где:

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

$\text{ФОТ}_у$  - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей ( $\text{ФОТ}_у$ ) 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:

$$C_{ст\ у} = \frac{\text{ФОТ}_у - T - K}{\sum a_{1i} \times t_i + \sum 2 \times a_{2i} \times t_i + \sum 3 \times a_{3i} \times t_i},$$

где:

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

$\text{ФОТ}_у$  - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

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

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

$T$  - 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, надомном обучении увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе.

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

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

$$C_{ств1} = \frac{ФОТв1}{(\sum a_{1i} \times t_{i1} + \sum 2 \times a_{2i} \times t_{i1} + \sum 3 \times a_{3i} \times t_{i1}) \times n1},$$

где:

*C<sub>ств1</sub>* - 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 группах полного дня;

*a<sub>1i</sub>* - количество воспитанников, осваивающих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в *i*-ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

*a<sub>2i</sub>* - 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<sub>3i</sub>* - 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<sub>i1</sub>* - плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные общеобразовательные программы дошкольного образования, Школы 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 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:

$$C_{ств2} = \frac{ФОТв2}{(\sum a_{4i} \times t_{i2} + \sum 2 \times a_{5i} \times t_{i2} + \sum 3 \times a_{6i} \times t_{i2}) \times n_2},$$

где:

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

$ФОТв2$  - 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;

$t_{i2}$  - плановое 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 (ФОТн) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогов дополнительного образования исходя из количества проведенных им учебных часов.

Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги, за один расчетный час работы для педагогов дополнительного образования рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{ст} = \frac{\Phi O T_n}{b_i},$$

где:

$C_{ст}$  - стоимость одного «ученико-часа» для педагогов дополнительного образования, руб.;

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

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

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

#### 4. Основные условия оплаты труда.

4.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_y = (C_{ст} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{ст} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{ст} \times \sum a_{3i} \times t_i) / 12 + T1 + K1,$$

где:

$O_y$  - должностной оклад учителя;

$C_{ст}$  - стоимость одного «ученико-часа» для учителя; подберу

$a_{1i}$  - 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;

$T1$  - ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

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

$t_i$  - количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе.

При этом при расчете должностного оклада учителя количество часов по информатике, иностранным языкам, технологии, предметам ОРКСЭ, профильным предметам, предметам по выбору, элективным курсам, надомном обучении 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, надомном обучении в Школе.

Ежемесячная доплата за проверку тетрадей устанавливается в следующих размерах:

- 30% по предметам: Русский язык, Литература, Математика, Алгебра, Геометрия



- 25% по предметам: Иностранные языки, МХК
- 20% по предметам: Информатика и ИКТ, Окружающий мир, Природоведение, История, Обществознание, География, Биология, Физика, Химия,
- 15% по предметам: Литературное чтение, Право, Экономика, Технология, Основы безопасности жизнедеятельности
- 10% по предметам: Музыка, Изобразительное искусство
- 5% по предметам: Физическая культура

от суммы, полученной при расчете по формуле:

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

где:

$C_{\text{сгу}}$  - 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.

Ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя определяется по формуле:

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

где:

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

$C_k$  - стоимость за одного обучающегося равная 600,00 руб.

$a_{1i}$  - 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.

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

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

где:

$O_6$  - должностной оклад воспитателя осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования;

$C_{смс1}$  - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя 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);

$a2i$  - 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;

$a3i$  - 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;

$C_{смс2}$  - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя осуществляющих 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);

$a5i$  - 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;

$a6i$  - 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:

$$O_n = C_{см} \times t_i$$

где:

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

$C_{см}$  - стоимость одного «ученико-часа» для педагога дополнительного образования, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

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

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 и его заместителей.**

5.1. Заработная плата директора Школы и его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.3. Должностной оклад руководителя Школы устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала Школы. Данный

показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем Школы.

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

5.5. Размер должностного оклада заместителей директора устанавливается в пределах 70-90 процентов размера должностного оклада директора Школы.

5.6. Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора не может превышать 70-90 процентов размера предельного уровня средней заработной платы директора Школы.

## **6. Условия оплаты труда главного бухгалтера.**

6.1. Заработная плата главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается не выше 70 процентов размера должностного оклада директора Школы.

6.3. Компенсационные выплаты главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с настоящим Положением.

6.4. В целях стимулирования и поощрения главному бухгалтеру Школы осуществляется ежеквартальная выплата стимулирующего характера (премия) в соответствии с оценкой результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда. Иные выплаты стимулирующего характера главному бухгалтеру установлены быть не могут.

6.5. Предельный уровень средней заработной платы главного бухгалтера не может превышать 70 процентов размера предельного уровня средней заработной платы директора Школы.

## **7. Установление выплат 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 компенсационная выплата за вредность устанавливается в следующих размерах:

- 8% по предмету Химия
- 12% по предмету Информатика и ИКТ

от суммы, полученной при расчете по формуле:

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

где:

$C_{\text{сгу}}$  - 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.

Ежемесячная 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 устанавливается пропорционально объему выполняемых работ.

Ежемесячная доплата педагогическому и обслуживающему персоналу, работающему с детьми, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации устанавливается в размере 20% от ставок (должностных окладов).

## **8. Выплаты стимулирующего характера.**

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;

- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

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

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. 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.

Размер стимулирующей выплаты определяется на основании оценки эффективности работы сотрудников Школы.

8.4. 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 конференции)	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 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 правонарушений среди обучающихся		0,002 балла - за каждого обучающегося, не совершившего правонарушения за период
			0,005 балла - за каждого обучающегося состоящего на ВШУ и не совершившего правонарушения за период
Педагоги, осуществляю	Подготовка обучающихся - победителей и призеров	1 балл - призер МО или региональный этап ВО;	

щие обучение по дополнительным общеразвивающим программам	мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования)	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
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	0,01 балла - по каждому предмету за каждого



	воспитанников по сравнению с предыдущим периодом на основании внутришкольного контроля	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
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 победителя 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
Иные работники	Выполнение общественно значимых функций	0,2 баллов - за каждое качественно подготовленное мероприятие
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность	0,2 балл - работа без 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

8.5. Разовые премии выплачиваются:

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

В Школе могут производиться другие виды премиальных выплат.

8.6. 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 10 июля текущего учебного года.

8.7. 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.

8.8. 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.

8.9. За качество и результативность в работе работникам Школы могут быть установлены ежемесячные стимулирующие выплаты за выполнение работ, не входящих в основные должностные и/или функциональные обязанности:

- за качество и результативность в работе по направлениям;
- за заведование кабинетом;
- за качественную организацию музейно-педагогической и краеведческой работы, пополнение фондов музея Школы, ведение музейной документации;
- за качественную работу по подготовке, настройке и обслуживанию лабораторного, демонстрационного, компьютерного оборудования
- за качественную работу по взаимосвязи с общественными организациями и общественностью города;
- за качественную организацию и проведение спортивно-массовых мероприятий;
- за качественное осуществление инновационной деятельности в рамках городской экспериментальной площадки;

- за качественную организацию и проведение профориентационной работы;
- за проведение качественной работы по социальной защите и помощи обучающимся и качество работы по реализации прав и свобод личности обучающихся (омбудсмен);
- за вклад в организацию экскурсионной работы;
- за подготовку материалов в электронную газету;
- за качественную организацию и ведение работы с классными руководителями;
- за качественную и своевременную работу по составлению расписания и организации замен;
- за своевременное и качественное заполнение информационных баз данных и систем;
- за качественное осуществление работы в системе Проход и питание;
- за качественную работу по формированию контингента обучающихся для зачисления в Школы;
- за качественную организацию работы электронного журнала;
- за качественную организацию питания в Школе, ведение документации, осуществление своевременного контроля качества поставляемой продукции, санитарным состоянием пищеблока, организацией приема пищи обучающимися, соблюдением графика работы столовой;
- за качественную работу с детьми из многодетных и малообеспеченных семей, а также с детьми, находящимися под опекой;
- за своевременное и качественное ведение документации и выполнение работ по охране труда и технике безопасности;
- за своевременное и качественное выполнение работ по противопожарной безопасности;
- за своевременное и качественное выполнение работ по электробезопасности;
- за качественное проведение работ по энергосбережению способствующих экономии электроэнергии в Комплексе;
- за качественное выполнение задач в области гражданской обороны;
- за своевременное выполнение работы по организации учета и бронированию граждан, пребывающих в запасе;
- за качество и результативность в координации работы Управляющего совета;
- за качественные установку, хранение и выдачу программного обеспечения;
- за качественное и своевременное оказание практической и информационной помощи сотрудникам школы;
- за качественное проведение фото и видеосъемки общешкольных мероприятий;
- за качественное ведение протоколов Педагогических советов;
- за работу со студентами ВУЗов и ССУЗов;

- за наставничество над молодыми специалистами, способствующее повышению мотивации;

- за качественное выполнение иных видов работ.

Размер стимулирующих выплат зависит от объема и качества выполняемых работ:

Незначительное увеличение объема работ

- без нареканий - 3000,00 руб.

- высокое качество - 5000,00 руб.

Среднее увеличение объема работ

- без нареканий - 6000,00 руб.

- высокое качество - 10000,00 руб.

Значительное увеличение объема работ

- без нареканий - 12000,00 руб.

- высокое качество - 20000,00 руб.

8.10. При наличии денежных средств работникам Школы могут быть установлены ежемесячные доплаты:

- в размере 40% молодым специалистам в течение первых 3-х лет работы;

- в размере 50% молодым специалистам, имеющим диплом с отличием в течение первых 3-х лет работы;

- в размере 15% молодым специалистам за проезд в городском транспорте в течение первых 3-х лет работы;

- в размере 30% за наличие отраслевых наград («Почетный работник общего образования», «Отличник народного просвещения»);

- в размере 50% за наличие государственных наград («Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель Российской Федерации»);

- за наличие квалификационных категорий педагогического работника:  
до 5000,00 руб. - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

до 7000,00 руб. - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

- в размере 15% ставки (должностного оклада) педагогическим и иным работникам, участвующим в экспериментальной и инновационной деятельности в рамках городской экспериментальной площадки;

- в размере 25% ставок (должностных окладов) педагогическому и обслуживающему персоналу, работающему с детьми, испытывающими трудности в освоении основных общеобразовательных программ, своем развитии и социальной адаптации;

- в размере 20% ставок (должностных окладов) педагогическому, техническому и обслуживающему персоналу;

- в размере 500,00 руб. на обеспечение книгоиздаточной продукцией и периодическими изданиями;

- иное.

8.11. Работникам Школы могут быть установлены ежемесячные адаптационные выплаты, в связи с переходом на новую систему оплаты труда.

8.12. При наличии денежных средств работникам Школы могут быть установлены ежемесячные доплаты из внебюджетного фонда:

- в размере 10-20% ставки (должностного оклада) педагогическим работникам дошкольного отделения;

- за выполнение работ по направлению Дополнительные платные услуги в зависимости от объема и качества выполняемых работ;

- за выполнение иных видов работ.

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

8.14. 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).

