

УТВЕРЖДЕНО  
в действие приказом от 31.08.2020 № 375-од  
Директор ГБОУ Школа № 1231

В.В. Тиунова

«31» августа 2020 года



СОГЛАСОВАНО  
с профсоюзным комитетом  
от 31.08.2020 Протокол № 8  
Председатель профкома

«31» августа 2020 года

*Лоскунов*

**Положение  
О системе оплаты труда работников  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
города Москвы «Школа № 1231 имени В.Д. Поленова»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы «Школа № 1231 имени В.Д. Поленова» (далее по тексту – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы «Школа № 1231 имени В.Д. Поленова» (далее по тексту – Школа).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормативно-правовыми актами:

- Законом Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями на 31 декабря 2014 года);
- Трудовым кодексом Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 05.02.2018);
- Приказом МИНОБРНАУКИ РОССИИ от 24 декабря 2010 года №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»;
- Федеральным законом от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;
- Постановлением Правительства Москвы от 03.08.2010г. № 666-ПП «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;

- Постановлением Правительства Москвы от 28.12.2010 г. N 1088-ПП «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Постановлением Правительства Москвы от 22.03.2011 г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве»;
- Постановлением Правительства Москвы от 1 ноября 2011г. №516-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Москвы от 22.03.2011»;
- Постановлением Правительства Москвы от 27.03.2012г. №110-ПП «О внесении изменений в постановления Правительства Москвы от 22.03.2011 №86-ПП и от 14.09.2010г. №789-ПП»;
- Постановлением Правительства Москвы от 28 декабря 2012 №658-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Москвы от 22.03.2011г. №86-ПП»;
- Постановлением Правительства Москвы от 31 августа 2011 года №407-ПП «О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве»;
- Постановлением Правительства Москвы от 01.02.2011г. №20-ПП «Об утверждении модельного трудового договора с руководителем государственного учреждения города Москвы»;
- Приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 27.01.2011 №61 «Об утверждении методических рекомендаций об установлении в дополнительных соглашениях к трудовым договорам с руководителями подведомственных государственных учреждений условий, обеспечивающих прямую зависимость размеров оплаты труда руководителей от средней заработной платы основного персонала государственного учреждения»;
- Письмом Департамента финансов города Москвы от 01.02.2011 №78 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты труда руководителей и заместителей руководителей государственных образовательных учреждений»;
- Приказом Департамента образования г. Москвы от 15.04.2011г. №275 «О внесении изменений в Приказ Департамента образования г. Москвы от 31 января 2011 №78»;
- Соглашением о взаимодействии между Министерством образования и науки Российской Федерации и Профсоюзом работников народного

образования и науки Российской Федерации №СОГ-3/09 от 10.12.2012г. на 2013-2015 годы;

▪ Приказом Департамента образования г. Москвы от 12.02.2015 № 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» (с учётом изменений Приказом Департамента образования города Москвы от 28.08.2015г. № 2055);

▪ Приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 41;

▪ Приказом Департамента образования города Москвы от 28.08.2015 № 2055 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40».

1.3. Система оплата труда работников Школы - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

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

1.5. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации устанавливается в размере не более 3-5 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.6. Доля фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих основной учебный процесс (учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования), в общем фонде оплаты труда работников организации составляет 66-75 %.

1.7. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера, а также на выплату надбавок и доплат.

1.8. 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.

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

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

1.11. Введение в действие, отмена и продление настоящего Положения, внесение в него изменений производятся в связи с требованиями федерального и регионального законодательства, а также по инициативе трудового коллектива, профсоюзной организации и администрации образовательной организации.

## **2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации.**

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Школы осуществляется на основании выделенного объема средств субсидий, действующего штатного расписания, коллективного трудового договора и других нормативно-правовых актов (НПА) Школы.

2.2. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части, компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

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

$\Phi OT$  – фонд оплаты труда образовательной организации;

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

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

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

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

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT \times CT, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{ст}$  – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

$\Phi OT$  – фонд оплаты труда образовательной организации;

$CT$  – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 15 процентов не более 25 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

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

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

$\Phi OT_{б}$  – базовая часть фонда оплаты труда фонда оплаты труда образовательной организации;

$\Phi OT_{ув}$  – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, 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;
- иные педагогические работники;
- общепрофессиональные специалисты и служащие (инженер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

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

$$\Phi OT_{ув} = \Phi OT_{у} + \Phi OT_{в1} + \Phi OT_{в2}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{ув}$  – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, 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.

2.6. Школа дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года) самостоятельно определяет долю, в общем объёме средств, доведённого до образовательного учреждения в текущем году:

- на заработную плату работников организации, в том числе надбавки к должностным окладам;
- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры повышающих коэффициентов, доплат компенсационного характера;
- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями.

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

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

$$\text{ФОТ}_{увд} = \text{ФОТ}_{у} + \text{ФОТ}_{в1} + \text{ФОТ}_{в2} + \text{ФОТ}_{д}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{увд}$  - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

$\text{ФОТ}_{у}$  - 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.

$\text{ФОТ}_{д}$  - базовая часть фонда оплаты труда и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей ( $\text{ФОТ}_{ч}$ ) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведённых

им учебных часов и численности обучающихся.

Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги за один расчётный час работы с одним расчётным обучающимся в соответствии с учебным планом) для учителей рассчитывается последующей формуле:

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_y - T - K}{\sum a1_i \times t_i + \sum 2 \times a2_i \times t_i + \sum 3 \times a3_i \times t_i}$$

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

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

$a1_i$  - количество обучающихся в  $i$ -ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$  - количество обучающихся в  $i$ -ом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$  - 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 расчёте стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии в образовательной организации.

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

Стоимость одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчётный день работы с одним расчётным обучающимся) для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам

дошкольного образования в группах полного дня, рассчитывается по следующей формуле:

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

$C_{\text{ств1}}$  – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, руб.;

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

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

$a_{2i}$  – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в  $i$ -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a_{3i}$  – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в  $i$ -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$t_{i1}$  – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в  $i$ -ой группе полного дня;

$n1$  – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчёте на одну группу полного дня в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, и числа групп полного дня в образовательной организации.

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

$$C_{\text{ств}2} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в}2}}{(\sum a_{4i} \times t_{i2} + \sum 2 \times a_{5i} \times t_{i2} + \sum 3 \times a_{6i} \times t_{i2}) \times n2}, \text{ где:}$$

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

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

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

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

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

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

$n2$  – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчёте на одну группу кратковременного пребывания в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в образовательной организации.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам ( $\text{ФОТ}_{\text{д}}$ ), обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам исходя из количества проведённых им учебных часов.

## 4. Основные условия оплаты труда.

4.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_y = (C_{сты} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{сты} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{сты} \times \sum a_{3i} \times t_i) / 12 + T1 + K1 + вн + доп + инд. об. + профкл$$

где:

$O_y$  – должностной оклад учителя;

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

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

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

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

$T1$  – 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;

$вн$  – оплата за часы внеурочной деятельности;

$доп$  – оплата за часы дополнительного образования;

$инд. об.$  – оплата часов индивидуального, надомного обучения;

$профкл$  – доплата за работу в профильном классе (коэффициент 1,5).

При расчёте должностного оклада учителя количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия в **группе** по информатике, технологии, увеличивается на коэффициент 2.

При расчёте должностного оклада учителя количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия в **группе** по иностранным языкам, предметам на иностранном языке, увеличивается на коэффициент 2.

При расчёте должностного оклада учителя количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия в **классе** по иностранным языкам, предметам на иностранном языке, имеющим наполняемость менее 20 человек, увеличивается на коэффициент 2.

Коэффициент 2 не применяется к профильным классам.

Оплата часов нагрузки внеурочной деятельности рассчитывается исходя из численности обучающихся, равной 25.

Городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ выплачивается на основании приказов Департамента образования в сумме 10 000 рублей.

Надбавка за классное руководство устанавливается приказом

руководителя образовательной организации. Размер надбавки на 1-го обучающегося составляет 600 рублей .

Ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается за счет средств субсидии на иные цели на основании приказа директора в абсолютных размерах исходя из количества обучающихся , с применением повышающего коэффициента для детей-инвалидов (2 и 3 соответственно причины инвалидности) и не заменяет надбавку за классное руководство , выплачиваемое за счет средств субсидии на выполнение государственного задания. Рассчитывается по формуле :

$12500/25 \times \text{кол-во обуч. в классе ( с учетом коэф. инв. )} = \text{размер вознаграждения}$

Повышающие коэффициенты и доплаты определяются Школой самостоятельно и изложены в Приложение № 1 к настоящему Положению.

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

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

где:

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

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

$a_{1i}$  – численность воспитанников в  $i$ -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a_{2i}$  – численность воспитанников в  $i$ -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a_{3i}$  – численность воспитанников в  $i$ -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

$C_{\text{ств2}}$  – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группе кратковременного пребывания;

$a_{4i}$  – численность воспитанников в  $i$ -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a_{5i}$  – численность воспитанников в  $i$ -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих

детей-инвалидов;

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

$t_{i2}$  – количество дней посещения воспитанниками  $i$ -ой группы кратковременного пребывания.

#### 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 организации 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 образовательной организации.

В зависимости от сложности и объёма выполняемой работниками образовательной организации работы могут применяться коэффициенты к окладу, не образуя новый оклад, но не более 3.

Штатное расписание утверждается приказом руководителя образовательной организации.

4.5. Оплата за дополнительные образовательные услуги производится в суммовом выражении на основании приказа директора в пределах поступивших средств от оказания дополнительных образовательных услуг (за администрирование кружков, оплата за платные услуги и прочие).

4.6. Оплата за проведение досуговых занятий в рамках проекта Московское долголетие производится в суммовом выражении на основании приказа директора в пределах поступивших средств (гранта).

4.7. Удержания из заработной платы производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

4.8. При прекращении трудового договора, выплата всех сумм, причитающихся работнику (педагогические работники, иные категории работников) от работодателя, производится в день увольнения работника.

## **5. Условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров**

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

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

5.3. Должностной оклад директора образовательной организации устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала образовательной организации. Данный показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем образовательной организации.

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

5.5. Размер должностного оклада заместителя руководителя образовательной организации и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации.

5.6 В качестве поощрения заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты за результативность работы по следующим направлениям:

- содержание образования, конвергенция образовательных программ,
- контроль качества образования,
- управление ресурсами,
- социализация, воспитание и безопасность обучающихся,
- эффективная работа по достижению плановых показателей учреждения.

5.7. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя устанавливается руководителем образовательной организации на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя образовательной организации.

## **6. Установление выплат компенсационного характера.**

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам Школы относятся:

- доплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и (или) иными особыми условиями труда (по заключению аттестации рабочих мест);

- доплаты за работу в сверхурочное время;

- доплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- компенсация за участие в ГИА по 184-ПП
- **иные доплаты (разовые выплаты) за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.**

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Школы на основании оформленных соглашений, локальных нормативных актов.

6.3. Выплаты компенсационного характера могут устанавливаться в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах).

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников и не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), не учитываются при расчёте доплат и надбавок, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

6.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются на основании заключения аттестации рабочих мест, проведённой в установленные законодательством сроки.

Выплаты устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Повышающие коэффициенты и доплаты определяются Школой самостоятельно и изложены в Приложение № 2 к настоящему Положению.

## **7. Выплаты стимулирующего характера.**

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году, эффективную реализацию городских проектов
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии); - за наличие знаков отличия в сфере образования, государственных наград, почетных званий, наличие ученых степеней и званий;
- доплаты к заработной плате молодым специалистам;
- **иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также по решению директора Школы.**

7.2. 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.

7.3. В организации применяют следующие выплаты стимулирующего характера:

- 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);

- качественная реализация ФГОС в образовательном процессе;

- 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 и не педагогическими работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией;

- премии за счет грантов Мэра Москвы

- ежемесячные надбавки (разовые выплаты), устанавливаются на определенный финансовый период с правом пересмотра их дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года; ежемесячные надбавки (разовые выплаты) в дошкольном отделении, устанавливаются на определенный финансовый период с правом пересмотра их четыре раза в год (на 1 января, 1 апреля, 1 июля и на 1 сентября текущего финансового года.

- выплаты стимулирующего характера за особо важные и срочные работы,

- расширение функционала, увеличение объема работ, расширение обязанностей,

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- уход и присмотр за учащимися начальной и средней школы,

- индивидуальная доплата по итогам прошлого года ,

- доплата за экспериментальную работу в дошкольном отделении,

- доплата за подготовку лабораторного оборудования,

- доплата председателю профсоюзной организации

- прочие разовые выплаты стимулирующего характера (за организацию и подготовку мероприятий , праздников и т д ).

Показатели для установления выплат стимулирующего характера определяются Школой самостоятельно и изложены в Приложение № 3 к настоящему Положению.

7.4. В организации применяются следующие виды премий:

- периодические - по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год);

- разовые (единовременные) - за выполнение особо важных и ответственных поручений, за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью организации, подготовку к новому учебному году, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации среди населения и т.д.

7.4.1. Показатели для установления периодических премиальных выплат (перечень может быть изменен, дополнен) определяются Школой самостоятельно.

7.4.2. Показатели для установления разовых премий:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях, обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- другие показатели разовых премий;

7.4.3. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам полугодий в текущем учебном году) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования:

Категории работников	Основание для премирования
Педагогические работники	Подготовка обучающихся – победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)
	Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик
	Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся

Категории работников	Основание для премирования
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие правонарушений среди обучающихся
Административно-управленческий персонал	Выполнение утвержденного государственного задания
	Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях
	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации
	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения
	Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса
Иные работники, в том числе педагогические	Выполнение общественно значимых функций
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся

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

7.6. Размер доплат и надбавок работников за работу, не входящую в круг основных обязанностей определяется школой самостоятельно и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда максимальными размерами не ограничивается и определяется в зависимости от объема и качества работ.

7.7. В данное положение могут вноситься дополнения и изменения связанные с производственной необходимостью и (или) изменением в законодательстве.

7.8. Список работников, рекомендованных к получению стимулирующих выплат, закрепляется приказом директора Школы.

7.9. Размеры ежемесячных надбавок, разовых поощрительных выплат (премий) по результатам труда устанавливаются по решению Директора и (или) по решению Экспертной комиссии.