

<p><b>УТВЕРЖДАЮ</b>  Директор Государственного бюджетного  общеобразовательного учреждения города Москвы  «Школа № 1561»</p> <p><i>В.В. Пазыгин</i>  <b>В.В. Пазыгин</b>  1561  Документы  2017 года</p> <p>« 01 » <i>сентября</i> 2017 года</p>	<p><b>СОГЛАСОВАНО</b>  Председатель ПК Государственного бюджетного  общеобразовательного учреждения города  Москвы «Школа № 1561»</p> <p><i>Е.В. Сорвина</i>  <b>Е.В. Сорвина</b>  1561</p> <p>« 09 » 2017 года</p>
--	---

**ИЗМЕНЕНИЯ № 5  
К ПОЛОЖЕНИЮ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения  
города Москвы «Лицей № 1561»**

В связи с изменением наименования ГБОУ Школа № 1561, в целях обеспечения повышения реального уровня заработной платы и совершенствования системы оплаты труда работников принять Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Лицей № 1561», утвержденное приказом директора ГБОУ Лицей № 1561 № 242/1 от 01.09.2015 года в следующей редакции:

**«Положение об оплате труда работников  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города  
Москвы «Школа № 1561»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение об оплате труда работников (далее по тексту - Положение) определяет порядок, условия и размер оплаты труда и материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1561» (далее по тексту именуемое «Школа»).

1.2. Правовым основанием настоящего Положения являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказ Департамента образования города Москвы № 40 от 12.02.2015 года «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;

- Приказ Департамента образования города Москвы №2055 от 28.08.2015 года «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 г. №40»;

- Постановление Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве»;

- Постановление Правительства Москвы от 24 октября 2014 года № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;

- Постановление Правительства Москвы от 31 августа 2012 г. № 445-ПП «О мерах по переходу государственных общеобразовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы, на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;

- Отраслевое соглашение между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2014-2016 годы;

- Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений»;

- Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Постановление Минтруда РФ от 21.04.1993 № 88 «Об утверждении Нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)»;

- Приказ Департамента образования города Москвы от 01.03.2011 № 166 «Об утверждении Методических рекомендаций по составлению штатных расписаний государственных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы, системы Департамента образования города Москвы»;

- Устав Школы;

- Коллективный договор.

1.3. Система оплаты труда работников Школы устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и города Москвы, содержащих нормы трудового права, настоящим Положением 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 по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы;
- мнения выборного профсоюзного органа или представительного органа работников.

1.4. Система оплаты труда работников Школы направлена на:

- создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Школы в целом, в повышении качества оказываемых услуг;
- совершенствование порядка установления окладов (должностных окладов), ставок заработной платы путем перераспределения средств в структуре заработной платы на увеличение доли условно-постоянной части заработка работников с учетом задач кадрового обеспечения Школы, рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих управление в соответствующих видах деятельности;
- повышение оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- гарантирование выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Фонд оплаты труда работников Школы формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания Школы, 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.

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

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

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

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

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. Устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть ниже должностных окладов, выплачиваемых работникам до их 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 10 процентов от фонда оплаты труда Школы.

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

1.14. С введением настоящего Положения все ранее установленные доплаты и надбавки к заработной плате и должностным окладам не применяются.

1.15. Настоящее Положение согласовывается с Профсоюзным Комитетом и становится обязательным для выполнения после утверждения директором Школы.

1.16. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

1.17. Введение в действие и отмена настоящего Положения, внесение в него изменений производятся в связи и в соответствии с требованиями федерального и регионального законодательства, а также по инициативе трудового коллектива, профсоюзной организации, директора Школы в установленном трудовым законодательством порядке.

1.18. Система оплаты труда, ориентированная на повышение доходов педагогических работников, должна обеспечивать в конечном итоге повышение качества образования. Это обеспечивается при дифференциации оплаты труда в зависимости от результата, распределении фонда оплаты труда Школы самостоятельно, вплоть до самостоятельного определения оптимального штатного расписания.

1.19. В связи с тем, что размер должностного оклада учителя и размер должностного оклада воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования находятся в прямой зависимости от численности обучающихся, количества воспитанников, должностные оклады учителей и должностные оклады воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного

образования могут быть изменены не более 2 (двух) раз за учебный год в связи с изменением количества учащихся и воспитанников.

## 2. Распределение фонда оплаты труда Школы

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

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

Где:

ФОТ – фонд оплаты труда 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 для всех работников Школы, определяется по формуле:

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

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 более 30 процентов от фонда оплаты труда Школы.

### 2.3. Базовая часть фонда оплаты труда.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников Школы и определяется по формуле:

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

Где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда Школы,

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

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

- административно-управленческий персонал (директор, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);

- иные педагогические работники;
- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, инженер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал Школы;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

#### 2.4. Объем базовой части фонда оплаты.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{ув}} = \text{ФОТб} \times \text{ПП},$$

Где:

$\text{ФОТ}_{\text{ув}}$  – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей;

$\text{ФОТб}$  – базовая часть фонда оплаты труда Школы;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования, и учителей.

2.5. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала, учебно-вспомогательного персонала и работников иных категорий педагогических работников в Школе с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых с физическими и юридическими лицами, в пределах Плана финансово-хозяйственной деятельности Школы.

2.6 Директор Школы формирует и утверждает штатное расписание Школы в пределах базовой части фонда оплаты труда в установленном порядке.

2.7. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда иных педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, рабочих профессий Школы устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий директором Школы.

2.8. Учебный план разрабатывается Школой самостоятельно. Максимальная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

2.9. Штатные единицы Школы устанавливаются и утверждаются директором Школы в пределах соответствующей доли фонда оплаты труда работников на начало финансового года.

2.10. Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в

порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников Школы, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

2.11. Для педагогических работников не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

- педагогическая работа на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год;

- педагогическая работа в одном и том же образовательном учреждении общего образования, учреждении с дополнительной оплатой;

- работа в том же образовательном учреждении или ином детском учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, а также концертмейстеров, аккомпаниаторов по подготовке работников искусств;

- работа по организации и проведению экскурсий на условиях почасовой или сдельной оплаты без занятия штатной должности.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

2.12. Фонд экономии формируется из средств, полученных в результате экономии по всем частям фонда оплаты труда; из средств, остающихся в распоряжении Школы при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности; из средств, полученных Школой от осуществления приносящей доход деятельности.

2.13. Распределение фонда экономии осуществляется директором Школы в соответствии локальными актами Школы.

2.14. Фонд экономии распределяется в зависимости от его финансовых возможностей на следующие выплаты:

- оказание материальной помощи работнику Школы, попавшему в экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжёлая болезнь, тяжёлая травма, смерть близкого родственника или члена семьи). Порядок, сроки и размер выплат материальной помощи работникам Школы установлены в отдельном положении;

- поощрительные выплаты по случаю торжественного события в личной жизни (юбилейная дата работника, свадьба, рождение ребенка). Порядок, сроки и размер поощрительных выплат работникам Школы установлены в отдельном положении;

- поощрительные выплаты по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию). Порядок, сроки и размер выплат установлены в отдельном положении;

- поощрительные выплаты за выполнение особо важных срочных работ, обеспечивающих бесперебойное функционирование Школы;

- поощрительные выплаты за выполнение особо важных срочных работ, связанных с развитием Школы, его участием в акциях, проектах, смотрах, конкурсах и т.д.

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

### **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 дошкольного образования 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 дошкольного образования, 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.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица – «стоимость 1 ученико-часа», «стоимость 1 дето-дня».

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:

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_{у} - (T + K)}{\sum a_i * t_i},$$

Где:

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



ФОТу – базовая часть фонда оплаты труда учителей;  
Т – часть базовой части фонда оплаты труда учителей за проверку тетрадей;  
К – часть базовой части фонда оплаты труда учителей за осуществление функций классного руководителя;

$a_i$  - количество учеников в I классе;

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

$i$  – 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, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии в Школе.

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:

$$C_{\text{дето}} = \frac{\text{ФОТв1}}{(\sum a_{1i} * t_{1i}) * n_{1i}},$$

Где:

$C_{\text{дето}}$  - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в рублях;

ФОТв1 – 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;

$t_{1i}$  - плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные общеобразовательные программы дошкольного образования, образовательное организации в I-ой группе полного дня;

$n_{1i}$  - средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, и числа групп полного дня в образовательной организации.

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:

$$C_{ств2} = \frac{ФОТв2}{(\sum a2_i * t2_i) * n2_i}$$

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

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

$a2_i$  - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в I-ой группе кратковременного пребывания;

$t2_i$  - плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные общеобразовательные программы дошкольного образования, образовательное организации в I-ой группе кратковременного пребывания;

$n2_i$  - средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в образовательной организации.

#### 4. Основные условия оплаты труда

4.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_y = (C_{сты} \times \sum a1_i \times T_i + 2 \times C_{сты} \times \sum a2_i \times T_i + 3 \times C_{сты} \times \sum a3_i \times T_i) / 12 + T + K,$$

Где:

$O_y$  - должностной оклад учителя;

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

$a1_i$  - численность обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$  - 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;

$a3_i$  - численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

T – часть базовой части фонда оплаты труда учителей за проверку тетрадей;  
K – часть базовой части фонда оплаты труда учителей за осуществление функций классного руководителя;

При этом при расчете должностного оклада учителя по информатике, иностранным языкам, технологии в профильных группах количество учеников не берется в расчет, а оплачивается как за целый класс.

При расчете должностного оклада за часы работы в смешанных группах, состоящих из обучающихся разных классов параллели, количество обучающихся усредняется (суммарное количество обучающихся всех классов параллели/на количество классов  $x$  на количество часов).

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

$$O_v = (C_{ств} x \sum a_{i,x} T_i) / 12$$

Где:

$O_v$  - должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования,

$C_{ств}$  - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования,

$a_{i,x}$  - количество воспитанников в  $i$ -ой группе,

$T_i$  - количество дней посещения воспитанниками  $i$ -ой группы.

4.3. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, осуществляется в соответствии с Рекомендациями по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования детей, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утвержденными Департаментом образования города Москвы.

4.4. Обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей, входит в состав должностного оклада педагогических работников и иных работников, занимающихся педагогической деятельностью (Приложение № 1).

4.5. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

4.5.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников Школы, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются директором 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.

4.5.2. 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.

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007 года № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

4.6. Директор Школы устанавливает и утверждает единые принципы оплаты труда для всех работников Школы на основе формирования заработной платы работников, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.7. Если педагогический работник ведёт несколько предметов, то расчёт должностного оклада производится по каждому предмету отдельно с учётом фактически отработанного времени.

4.8. В случае изменения фонда оплаты труда Школы и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Школы, с ними в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.9. В соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» - Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.10. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается следующая продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

4.10.1. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- старшим воспитателям;
- воспитателям дошкольного отделения;
- педагогам-психологам;

- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- мастерам производственного обучения;
- старшим вожатым;
- инструкторам по труду;
- педагогам-библиотекарям;
- методистам и старшим методистам;
- тьюторам;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности.

4.10.2. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-дефектологам;
- учителям-логопедам.

4.10.3. Норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- музыкальным руководителям;
- концертмейстерам.

4.10.4. Норма часов педагогической работы 25 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья.

4.10.5. Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- инструкторам по физической культуре;
- воспитателям групп продленного дня (за исключением воспитателей, предусмотренных в пунктах 4.10.4. и 4.10.6. настоящего Положения).

4.10.6. За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, перечисленных в подпункте 1 настоящего пункта, принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной (преподавательской) работы).

Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям;
- педагогам дополнительного образования и старшим педагогам дополнительного образования.

4.11. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.12. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, отпуска, доплаты за это время не производятся.

4.13. Для работников дошкольного отделения время отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней включается в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

5.1. Выплатами компенсационного характера являются денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных трудовым законодательством.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

5.2. К выплатам компенсационного характера работникам Школы относятся:  
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размеры, условия и порядок выплат компенсационного характера устанавливаются в соответствии с Приложением №2.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников в процентах или абсолютных значениях, 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).

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

Срок, на который устанавливаются данные выплаты, определяется в приказах директора Школы.

**5.5. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных** (ст. 149 ТК РФ), в том числе:

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

- за работу в ночное время;

- за сверхурочную работу;

- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- за выполнение функций классного руководителя;

- за проверку тетрадей;

- за педагогическую нагрузку по иной или той же педагогической должности;

- за организацию и проведение занятий по физкультурной деятельности в детьми дошкольного возраста;

- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**5.5.1.** При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

**5.5.2.** Выплаты за работу в ночное время производятся за каждый час работы в ночное время, и оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами. В Школе каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 20% часовой ставки (оклада).

**5.5.3.** Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

**5.5.4.** Работа в нерабочие праздничные и выходные дни оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом

случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

**5.5.5.** За выполнение функций классного руководителя производится доплата из расчета 450,00 (четыреста пятьдесят) рублей за 1 ученика.

**5.5.6.** За проверку тетрадей производится доплата в соответствии с Приложением № 3 к настоящему Положению.

**5.5.7.** За организацию и проведение занятий по физкультурной деятельности с детьми дошкольного возраста:

- Воспитателям в размере 5 000,00 (пять тысяч) рублей;
- Воспитателям группы кратковременного пребывания в размере 5 000,00 (пять тысяч) рублей.

**5.6.** Оплата труда учителя (преподавателя), работающего индивидуально с детьми, обучающимися на дому на основании медицинского заключения, имеющими ограниченные возможности здоровья, производится в размере 626,23 рублей<sup>1</sup> за один час фактически проведенного занятия, рассчитанном исходя из минимального оклада учителя.

**5.7.** Оплата труда замены отсутствующего учителя рассчитывается в часах, исходя из фактически отработанного времени, в размере:

- для высшей категории 751,48 (семьсот пятьдесят один) рубль 48 копеек;
  - для первой категории 688,85 (шестьсот восемьдесят восемь) рублей 85 копеек;
  - без категории 626,23 (шестьсот двадцать шесть) рублей 23 копейки,
- за один час работы, рассчитанном в соответствии с минимальным окладом учителя с учетом присвоенной категории.

**5.8.** Оплата труда замены отсутствующего воспитателя рассчитывается в часах, исходя из фактически отработанного времени, из расчета 4 часа 48 минут в день исходя из базового оклада воспитателя и средней годовой нормы времени и составляет:

- для высшей категории 1 198,70 (одна тысяча сто девяносто восемь) рублей 70 копеек;
- для первой категории 1 098,81 (одна тысяча девяносто восемь) рублей 81 копейка;
- без категории 998,92 (девятьсот девяносто восемь) рублей 92 копейки.

**5.9.** Оплата труда замены отсутствующего помощника воспитателя рассчитывается по формуле:

(Минимальный оклад + доплата за неблагоприятные условия труда)/количество дней в месяце \* на количество отработанных дней.

## **6. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера**

**6.1.** Выплатами стимулирующего характера являются выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

<sup>1</sup> Размер стоимости замены производится по формуле: минимальный оклад учителя/18 часов (рабочее время) / 2,83 (рабочая неделя)



Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, с учетом рекомендаций соответствующих федеральных органов исполнительной власти.

Работодатель в пределах средств, направляемых на оплату труда, имеет право устанавливать различные системы стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения выборного профсоюзного органа, которые закрепляются в коллективном договоре, настоящем Положении.

Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников Школы в повышении качества образования, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы.

6.2. Отличительной особенностью таких выплат является то, что они производятся не за выполнение должностных обязанностей, а за результативность и эффективность работы. Вследствие чего эти выплаты не гарантированы всем работникам Школы, право на их получение имеют те, кто достиг в работе показателей и результатов, выходящих за рамки стандартных.

Выплаты стимулирующего характера работникам Школы по результатам их труда есть право, а не обязанность Школы, и зависят от наличия свободных денежных средств, которые могут быть израсходованы на материальное стимулирование работников без ущерба для основной деятельности Школы.

6.3. 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.

6.4. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Школе устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат (Приложение № 4):

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году (баллы);
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- за наличие квалификационной категории;
- за наличие почётного звания и государственных наград;
- за наличие ученой степени;
- руководство проектной и исследовательской деятельностью учащихся;
- молодым специалистам;
- работа, не входящая в круг основных обязанностей;
- за работу с оборудованием;
- за осуществление функций куратора профиля;
- осуществление инновационной деятельности;
- за руководство методическим объединением, кафедрой;
- доплата до минимальной ставки учителям за 18 часов педагогической нагрузки;

- доплата до средней заработной платы воспитателей по итогам 2016-2017 учебного года;
- доплата за неблагоприятные условия труда;
- доплата за реализацию индивидуального обучения;
- иные педагогические доплаты (новые методы в обучении, дополнительная педагогическая работа с детьми);
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

**6.4.1.** Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов Школой:

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- положительная динамика образовательных результатов);
- 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 Школой.

**6.4.2.** Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования:

Категории работников	Основание для премирования
Педагогические работники	Подготовка обучающихся – победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)
	Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик
	Положительная динамика количества дней посещения Школы воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие правонарушений среди обучающихся

Административно-управленческий персонал	Выполнение утвержденного государственного задания
	Участие Школы 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 Школой не менее 4 профилей обучения
	Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса
Иные работники	Выполнение общественно значимых функций
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производительная 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

**6.4.3.** В Школе могут применяться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Школы;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- другие виды премиальных выплат.

**6.4.4.** 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.

**6.4.5.** К должностному окладу работника устанавливается стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории.

Выплата устанавливается в процентном соотношении к базовому окладу при наличии квалификационной категории по должности и применяется только для должностей педагогического персонала.

Установление надбавки при наличии квалификационной категории начинается с даты приказа органа исполнительной власти (либо учреждения), имеющего соответствующую лицензию, при котором создана аттестационная комиссия, и ограничивается сроком, на который присвоена та или иная

квалификационная категория, и подтверждается наличием удостоверения, оформленного в соответствии с действующими требованиями.

В случае если работник самостоятельно предоставляет документы, подтверждающие его право на назначение стимулирующей надбавки, то он обязан письменно обратиться к Директору Школы с заявлением и приложенной к нему копией документа о присвоении квалификационной категории. Одновременно работник предоставляет оригинал удостоверения о присвоении квалификационной категории в отдел кадров для заверения предоставленной копии.

Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории составляет:

- 10% - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 20% - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

Стимулирующая выплата за наличие квалификационной категории учитывается также у внутренних и внешних совместителей, начисляется за фактически отработанные часы.

**6.4.6.** Стимулирующая выплата за наличие почётного звания или отраслевого нагрудного знака устанавливается всем педагогическим работникам в размере:

Заслуженный учитель Российской Федерации	14 000 рублей
Почётное звание - Почётный работник общего образования Российской Федерации	7 000 рублей
Отраслевой нагрудный знак – Отличник народного образования	

Учителю (преподавателю), имеющему две и более награды оплата производится по одному наиболее значимому званию.

**6.4.7.** Стимулирующая надбавка за наличие учёной степени кандидата наук или доктора наук (педагогических или по профилю преподаваемого предмета) устанавливается в размере соответственно – 4 000 рублей и 7 000 рублей.

**6.4.8.** Стимулирующие надбавки молодым специалистам устанавливаются:

- лицам не старше 35 лет после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования),
- поступившим на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе).

Стимулирующие надбавки молодым специалистам устанавливаются в следующем размере:

- 4 500 рублей;
- при наличии диплома с отличием 6 000 рублей.

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет.

**6.4.9.** При наличии в кабинетах повышенной опасности большого количества постоянно используемого оборудования устанавливается доплата за работу с оборудованием:

Химия	5 000 рублей из расчета 18 часов педагогической нагрузки
Физика, биология, музыка, информатика, технология	3 000 рублей из расчета 18 часов педагогической нагрузки

**6.4.10.** Доплата за руководство:

- методическим объединением составляет 3 000 рублей в месяц;
- кафедрой в размере 7 000 рублей в месяц;

**6.4.11.** В Школе устанавливается доплата до минимальной ставки учителям за 18 часов педагогической нагрузки (ставка 31 900 рублей).

**6.4.12.** Размер доплаты за осуществление инновационной деятельности устанавливается приказом директора Школы.

**6.4.13.** Доплата за неблагоприятные условия труда устанавливается:

1. в размере 10 процентов тарифной ставки (оклада) учителям-логопедам за коррекционную работу со сложными детьми;
2. в размере, установленным приказом Директора, за работы, связанные с использованием моющих и дезинфицирующих средств;

**6.4.14.** В Школе устанавливается доплата до средней заработной платы воспитателей по итогам 2016-2017 учебного года. Размер средней заработной платы воспитателей по итогам 2016-2017 учебного года составляет 35 000 (тридцать пять тысяч) рублей.

**6.4.15.** За осуществление функций куратора профиля устанавливается доплата в размере 5 000 (пять тысяч) рублей.

6.5. Установленные работникам стимулирующие выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- а) окончания срока их действия;
- б) отказа работника от выполнения работ, за которые они были определены;
- в) в связи со снижением интенсивности и результатов работы;
- г) в связи с ухудшением качества выполняемых работ;
- д) длительного отсутствия работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах и отсутствие работника повлияло на результативность выполнения работы;
- е) в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- ж) разглашения сведений, составляющих конфиденциальную информацию;
- з) по другим причинам, признанным обоснованными и существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

6.6. Размер стимулирующих выплат может быть снижен, либо работник может быть полностью лишен доплаты в случаях нарушения:

- Устава Школы;
- Правил внутреннего трудового распорядка;
- должностных инструкций, инструкций по охране труда, инструкций по охране жизни и здоровья воспитанников, пожарной безопасности;
- трудовой, служебной и исполнительской дисциплины;

- корпоративной этики.

6.7. Решение о лишении и уменьшении выплат стимулирующего характера устанавливается приказом Директора на основании решения Управляющего совета учреждения по представлению экспертной комиссии.

## **7. Условия оплаты труда директора Школы, его заместителей, главного бухгалтера**

7.1. Заработная плата директора Школы, его заместителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

7.3. Должностной оклад директора 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 директором Школы.

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

7.5. Должностные оклады заместителей директора Школы устанавливаются от должностного оклада директора Школы. Конкретные размеры должностных окладов устанавливаются в трудовых договорах, заключаемых с каждым из работников.

Конкретный размер должностного оклада главного бухгалтера Школы устанавливается в трудовом договоре с работником.

7.6. Компенсационные выплаты заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

7.7. В качестве поощрения заместителям директора, главному бухгалтеру Школы 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, заместителям руководителя и главному бухгалтеру Школы установлены быть не могут.

7.8. Выплаты стимулирующего характера заместителю директора, главному бухгалтеру осуществляются директором Школы на основании оценки результатов работы Школы по относящемуся к компетенции данного

заместителя, главного бухгалтера направлению работы по результатам мониторингов эффективности образовательных организаций, проводимых Департаментом образования города Москвы, центральными городскими учреждениями Департамента образования города Москвы.

7.9. Педагогическая нагрузка директора Школы и его заместителей рассчитывается отдельно в соответствии с тарификацией. Заместитель директора, главный бухгалтер может осуществлять педагогическую деятельность в данной образовательной организации на условиях совмещения не более 6 часов в неделю.

7.10. Заместителю директора, не имеющего педагогической нагрузки, размер должностного оклада устанавливается директором Школы на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада директора Школы.

Заместителю директора, имеющему педагогическую нагрузку, совокупный размер должностного оклада и доплат за педагогическую нагрузку (не включая компенсационные и стимулирующие выплаты) устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада директора Школы.

7.11. Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителей директора Школы устанавливается директором Школы не выше 90-70 процентов (соответственно размеру процентов зависимости должностного оклада) размера должностного оклада директора Школы, но не может быть менее 99 000,00 (девяносто девять тысяч) рублей 00 копеек.

7.12. Размер должностного оклада главного бухгалтера устанавливается директором Школы и составляет 75 процентов от размера должностного оклада директора Школы.

7.13. Предельный уровень среднемесячной заработной платы главного бухгалтера Школы устанавливается директором Школы не выше 75 процентов размера должностного оклада директора Школы, но не может быть менее 99 000,00 (девяносто девять тысяч) рублей 00 копеек.

## **8. Штатное расписание**

8.1. Штатное расписание Школы утверждается директором Школы в пределах выделенного фонда оплаты труда, и включает в себя все должности.

8.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора Школы.

8.3. Штатное расписание по видам персонала составляется по всем структурным подразделениям в соответствии с уставом Школы.

8.4. В штатном расписании указываются должности работников, численность, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, все виды выплат компенсационного характера и другие обязательные выплаты, установленные законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда, производимые работникам, зачисленным на штатные должности.

## **9. Гарантии по оплате труда**

9.1. Заработная плата работников Школы, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в городе Москве.

9.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится доплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного в городе Москве.

## 10. Заключительные положения

10.1 Положение распространяется на всех работников Школы.

10.2. Все доплаты и надбавки начисляются согласно фактически отработанному времени.

10.3. Внесение изменений и дополнений в Положение производится приказом директора Школы.

10.4. В случае задержки выплаты работникам заработной платы (части заработной платы), независимо от наличия вины Школы, и других нарушений оплаты труда директор Школы несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

10.6. Выплата заработной платы производится на основании табеля учёта отработанного времени (форма Т-13):

- за первую половину месяца - 20 числа каждого месяца (аванс). Аванс выплачивается всем работникам Школы, в том числе внешним совместителям в размере 40% заработной платы;

- за вторую половину месяца - 5 числа каждого месяца (окончательный расчёт за месяц) в размере оставшейся части заработной платы за вычетом налогов, установленных законодательством о налогах и сборах.

В конце финансового года заработная плата за декабрь производится в полном объеме в срок до 31 декабря.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

10.7. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета работников Школы в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

При выплате заработной платы работодатель в письменной форме по e-mail извещает каждого работника:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты



заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

10.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

10.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

10.10. Сотрудники, ответственные за составление и представление табелей учёта отработанного времени, несут ответственность за достоверность сведений, указанных в таблице, и за своевременность его представления в бухгалтерию Школы для начисления заработной платы.

10.11. Листок нетрудоспособности сотруднику рассчитывается в течение 10 календарных дней после его предоставления.

10.12. Выплаты всем сотрудникам производятся в безналичной форме путём перечисления денежных средств на лицевой счёт.

10.13. Разглашение сведений о своей заработной плате и заработной плате других сотрудников считается грубым нарушением, которое влечёт за собой отмену стимулирующих выплат, определённых в Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников.

10.14. Достаточность численного состава работников Школы для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает директор Школы.

10.15. Контроль за соблюдением настоящего Положения осуществляет директор Школы.

10.16. Ответственность за исчисление заработной платы, доплат, надбавок, компенсаций, премий работникам несет главный бухгалтер Школы.

10.17. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

**1. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	24 200,00
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, педагог – организатор, социальный педагог	26 100,00
3 квалификационный уровень	педагог-психолог, методист	30 800,00
4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор ОБЖ, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель-логопед	31 900,00

**2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	секретарь учебной части помощник воспитателя	22 600,00

**3. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих первого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	учетчик	22 600,00

**4. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	секретарь директора; техник	23 400,00
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством	30 000,00

**5. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	документовед, специалист по охране труда специалист отдела, инженер	31 700,00
3 квалификационный уровень	специалист по кадрам I категории	38 000,00

уровень		
4 квалификационный уровень	ведущий бухгалтер, ведущий документовед, ведущий инженер, ведущий экономист, ведущий юристконсульт, специалист по кадрам (ведущий)	42 200,00
5 квалификационный уровень	главный специалист отдела	50 600,00

**6. Профессиональная квалификационная группа "Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	начальник планово-экономического отдела, руководитель контрактной службы, главный инженер	74 000,00

**7. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
1 квалификационный уровень	рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений	22 600,00

**8. Профессиональная квалификационная группа "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"**

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, руб.
Библиотекарь	23 400,00

**9. Минимальные должностные оклады, установленные по должностям, подлежащим ежегодной тарификации**

Воспитатель	30 800,00	Минимальный оклад
Учитель	31 900,00	Минимальный оклад за 18 часов учебной нагрузки

**10. Минимальные должностные оклады, установленные по должности заместителя директора, имеющего педагогическую нагрузку**

Заместитель директора по содержанию образования	106 700
Заместитель директора по качеству образования	106 700

\*В соответствии с бухгалтерским учетом, конечная сумма с дробной частью округляется до целого значения рублей.

### Размеры, условия и порядок выплат компенсационного характера

Наименование		Размер и порядок выплат
Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:		В соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации
1	при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;	По соглашению сторон
2	за работу в ночное время;	Доплата в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.
3	за сверхурочную работу;	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере.
4	за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;	Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.
5	- за выполнение функций классного руководителя	Из расчета 450,00 рублей за 1 ученика
6	- за проверку тетрадей;	В соответствии с Приложением № 3
7	- за педагогическую нагрузку по иной или той же педагогической должности	Из расчета педагогической нагрузки и оклада согласно штатному расписанию
8	- за организацию и проведение занятий по физкультурной деятельности с детьми дошкольного возраста	Воспитателям – 5 000,00 рублей
		Воспитателям группы кратковременного пребывания – 5 000,00 рублей
9	- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права	
Оплата труда учителя (преподавателя), работающего индивидуально с детьми, обучающимися на дому на основании медицинского заключения, имеющими ограниченные возможности здоровья.		производится в размере 626,23 (шестьсот двадцать шесть) рублей 23 копейки за один час фактически проведенного занятия, рассчитанном исходя из минимального оклада учителя
Оплата труда замены отсутствующего учителя рассчитывается в часах, исходя из фактически отработанного времени.		- для высшей категории 751,48 (семьсот пятьдесят один) рубль 48 копеек; - для первой категории 688,85 (шестьсот восемьдесят восемь) рублей 85 копеек; - без категории 626,23 (шестьсот двадцать шесть) рублей 23 копейки, за один час работы, рассчитанном в соответствии с минимальным окладом учителя с учетом присвоенной категории
Оплата труда замены отсутствующего воспитателя рассчитывается в часах, исходя из фактически отработанного времени, из расчета 4 часа 48 минут в день, исходя из базового оклада воспитателя и средней годовой нормы времени		- для высшей категории 1 198,70 (одна тысяча сто девяносто восемь) рублей 70 копеек; - для первой категории 1 098,81 (одна тысяча девяносто восемь) рублей 81 копейка; - без категории 998,92 (девятьсот девяносто восемь) рублей 92 копейки.
Оплата труда замены отсутствующего помощника воспитателя рассчитывается по формуле		(Минимальный оклад + доплата за неблагоприятные условия труда)/количество дней в месяце * на количество отработанных дней

### Размер доплаты за проверку тетрадей

Предмет	Классы										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Алгебра	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	20%	25%	20%	20%
Биология	0%	0%	0%	0%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
География	0%	0%	0%	0%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Геометрия	0%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	20%	20%	20%	20%
ИЗО	0%	0%	0%	0%	5%	5%	5%	0%	0%	0%	0%
Иностранный язык	0%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Информатика	0%	0%	0%	0%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
История	0%	0%	0%	0%	10%	10%	10%	10%	10%	10%	10%
Литература	0%	0%	0%	0%	20%	20%	20%	20%	20%	20%	20%
Математика	0%	0%	0%	0%	25%	20%	0%	0%	0%	0%	0%
Начальные классы	25%	25%	25%	25%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Обществознание, страноведение	0%	0%	0%	0%	0%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Право	0%	0%	0%	0%	0%	5%	5%	5%	5%	5%	5%
Русский язык	0%	0%	0%	0%	25%	20%	20%	20%	25%	20%	20%
Физика	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	10%	10%	10%	10%
Химия	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	10%	10%	10%	10%
Экономика	0%	0%	0%	0%	0%	5%	5%	5%	5%	5%	5%

### Размеры, условия и порядок применения стимулирующих выплат

Наименование	Размеры и порядок выплат
Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;	Выплачивается по результатам заполнения утвержденных критерий (баллы).
Премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);	В соответствии с п.б.4.2. , 6.4.3. настоящего Положения
За наличие квалификационной категории;	- 10% - для педагогических работников, имеющих первую категорию; - 20% - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.
За наличие почётного звания и государственных наград;	Заслуженный учитель Российской Федерации – 14 000 рублей Почётное звание - Почётный работник общего образования Российской Федерации, Отраслевой нагрудный знак – Отличник народного образования – 7 000 рублей
За наличие ученой степени;	Кандидат наук – 4 000 рублей Доктор наук - 7 000 рублей.
Руководство проектной и исследовательской деятельностью учащихся	Размер доплаты устанавливается приказом директора Школы
Молодым специалистам;	- 4 500 рублей; - при наличии диплома с отличием 6 000 рублей
За работу с оборудованием:	Химия – 5 000 рублей из расчета 18 часов педагогической нагрузки Физика, биология, музыка, информатика, технология - 3 000 рублей из расчета 18 часов педагогической нагрузки
Доплаты за руководство кафедрой и методическим объединением	Кафедра – 7 000 рублей Методическое объединение – 3 000 рублей
Доплата до минимальной ставки учителя за 18 часов педагогической нагрузки	Доплата до ставки 31 900,00 рублей
Работа, не входящая в круг основных обязанностей	Размер доплаты устанавливается приказом директора Школы
За осуществление функций куратора профиля	В размере 5 000,00 рублей
Доплата до средней заработной платы воспитателей по итогам 2016-2017 учебного года	Размер средней заработной платы воспитателей по итогам 2016-2017 учебного года составляет 35 000,00 (тридцать пять тысяч) рублей
Доплата за реализацию индивидуального обучения	Размер доплаты устанавливается приказом директора Школы
Иные педагогические доплаты (новые методы в обучении, дополнительная педагогическая работа с детьми)	Размер доплаты устанавливается приказом директора Школы
Доплата за осуществление инновационной деятельности	Размер доплаты за осуществление инновационной деятельности устанавливается приказом директора Школы
Доплата за неблагоприятные условия труда	1. в размере 10 процентов тарифной ставки (оклада) учителям-логопедам за коррекционную работу со сложными детьми; 2. в размере, установленным приказом Директора, за работы, связанные с использованием моющих и дезинфицирующих средств;
Иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.	

«

Настоящие Изменения вступают в силу с 01 сентября 2017 года и являются неотъемлемой частью Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного

общеобразовательного учреждения города Москвы «Лицей № 1561», утвержденного приказом директора ГБОУ Лицей № 1561 № 242/1 от 01.09.2015.