



## **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы "Специальная (коррекционная) школа № 1708" (далее ГБОУ Школа № 1708; образовательная организация - ОО), реализующего образовательный процесс по основным общеобразовательным программам, в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и федеральными государственными требованиями, целями которого является повышение мотивации к труду работников ГБОУ Школа № 1708, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.

**1.2.** Положение о порядке, условиях оплаты труда и стимулировании труда работников ОО разработано в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, локальными нормативными актами Работодателя, в том числе:

- Конституцией Российской Федерации;
- Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации";
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. № 86-ПП "О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве";
- Постановлением Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-ПП "О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы";
- Приказом Департамента города Москвы от 28.08.2015 № 2055 "О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. №40";
- Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год (утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2018 г., протокол № 12);
- Уставом ГБОУ Школа № 1708.

**1.3.** Система оплаты труда работников ОО разработана 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, Тарифно-квалификационных характеристик по общеотраслевым должностям служащих;
- Национального реестра профессиональных стандартов, утвержденным Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации;
- государственных гарантий по оплате труда;
- Отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

**1.4.** Фонд оплаты труда работников ОО формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания (государственных работ), субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения им 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 ОО.

**1.5.** Оплата труда работников ОО, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

**1.6. Заработная плата** (оплата труда работника) состоит из вознаграждения за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы (должностного оклада, оклада, расчетной часовой ставки), компенсационных и стимулирующих выплат.

**1.7.** При установлении заработной платы работникам ОО обеспечивается принцип равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущение дискриминации, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда.

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

**1.9.** Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

**1.10.** Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ). Размер минимальной заработной платы в городе Москве устанавливается в порядке, предусмотренном пунктами 3.1 и 3.2 Московского трехстороннего соглашения на 2019-2021 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей и пересматривается ежеквартально.

**1.11.** При разработке условий оплаты труда работников образовательных организаций необходимо учитывать, что устанавливаемые должностные оклады работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не могут быть меньше должностных окладов (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

**1.12.** Доля фонда оплаты труда **административно - управленческого персонала** образовательной организации устанавливается в размере **от 3% до 5%** от фонда оплаты труда образовательной организации.

**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 образовательной организации.

**1.14.** Для целей настоящего положения используются следующие термины:

"Образовательная Организация"**(ОО)** - Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы "Специальная (коррекционная) школа № 1708" (ГБОУ Школа №1708);

"**ШО, ДО**" - школьное отделение, дошкольное отделение;

"**Работник**" - субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя и получающее за это заработную плату.

Правовое положение работника определяется трудовым законодательством, трудовым и коллективным договорами, локальными нормативными актами организации. Работник имеет права и обязанности, установленные Трудовым законом;

**"ТК РФ"** - "Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019);

**"трудовой договор"** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным Положением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;

**"совместительство"** - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

**"внутреннее совместительство"**» - выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя;

**"внешнее совместительство"** - выполнение в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у другого работодателя;

**"совмещение"** - выполнение работником с его письменного согласия дополнительной работы по другой профессии (должности) наряду со своей основной работой у одного и того же работодателя;

**"расширение зон обслуживания, увеличения объема работ"** - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

**"система оплаты труда"** - применяемый в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и результатами труда;

**"фонд оплаты труда"** - суммарные денежные средства, расходуемые в течение определенного периода времени на заработную плату;

**"фонд стимулирующих выплат в составе фонда оплаты труда"** - суммарные денежные средства, входящие в состав утвержденного фонда оплаты труда, и расходуемые в течение определенного периода времени на выплаты стимулирующего характера;

**"оплата труда"** - денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в соответствии с законодательством РФ и города Москвы, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами ОО;

**"оклад (должностной оклад)"** - фиксированная величина оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

**"ставка заработной платы"** - фиксированная величина оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат;

**"базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы"** - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего, должности руководителя, специалиста или служащего, входящего в

соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

**"доплата"** - выплата компенсационного характера, выплачиваемая работникам с учетом объема и условий их труда. Применяется при совмещении профессий (должностей), исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, при работе в ночное время, работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, работе во вредных условиях труда и т.д.

**"надбавка"** - выплата индивидуального характера, устанавливаемая работнику в соответствии с характером, особенностями работы, профессиональной квалификацией работника, носит стимулирующий характер;

**"выплаты компенсационного характера"** - денежные выплаты работникам, являющиеся частью оплаты труда. Призваны компенсировать повышенные затраты труда, вред, причиненный здоровью и трудоспособности работников, осуществляющих трудовую деятельность в особых условиях, когда воздействие вредных или опасных производственных факторов не превышает нормативно допустимые.

Надбавки и доплаты компенсационного характера – государственная гарантия оплаты труда работников, занятых на вредных работах, работах с опасными условиями труда, а также в местностях с особыми природными и климатическими условиями;

**"выплата стимулирующего характера"** - поощрительная выплата за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором). Установление работникам выплат стимулирующего характера может производиться, при условии наличия денежных средств в фонде стимулирующих выплат.

**"молодой специалист"** - лицо не старше 35 лет, которое должно соответствовать следующим требованиям:

- впервые получившие высшее профессиональное или среднее профессиональное образование, в том числе непедагогическое, при условии: работы по педагогической специальности, соответствия профиля их профессиональной деятельности специальности, указанной в дипломе;
- поступившие на работу в государственные образовательные учреждения в системе Департамента образования города Москвы;
- приступившие к трудовой деятельности непосредственно, то есть не позднее трех месяцев после начала нового учебного года, после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), для учителей начальной школы — независимо от объема педагогической нагрузки.

Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы;
- поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации;
- предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

Доплаты молодым специалистам устанавливаются независимо от наличия трудового стажа до поступления в учреждения высшего профессионального образования, среднего профессионального образования или в период обучения в них, а также в какой форме получено высшее профессиональное образование или среднее профессиональное

образование (очной, заочной, вечерней) и только по одному месту работы по выбору работника.

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

**1.15.** Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с ОО на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

**1.16.** Расчетным периодом для начисления заработной платы для всех работников ОО является календарный месяц.

**1.17.** Заработная плата выплачивается работникам каждые полмесяца.

Сроки и порядок выплаты заработной платы установлены коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка ОО и трудовым договором.

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

**1.18.** Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

**1.19.** При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в размере и порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации.

## **2. Основные условия оплаты труда**

**2.1.** Система оплаты труда работников включает:

- должностные оклады специалистов, руководителей и служащих, определенные на основе минимальных рекомендуемых окладов по ПКГ (профессиональные квалификационные группы должностей работников и руководителей) и показателей увеличения к ним;
- оклады работников по профессиям рабочих;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- выплаты за счет приносящей доход деятельности;
- условия оплаты труда руководителей.

**2.2.** Структура заработной платы работников ГБОУ Школа № 1708 состоит из должностного оклада (минимальный рекомендованный оклад по профессиональным квалификационным группам с применением повышающих коэффициентов), стимулирующих выплат (не менее 30% от фонда оплаты труда и компенсационных выплат (в соответствии с ТК РФ и настоящим Положением).

**2.3.** Размеры должностных окладов (окладов) устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом отнесения должности к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню.

**2.4.** Порядок расчета размеров должностных окладов (окладов) закреплены в п. 5 настоящего Положения.

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

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

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

где: ФОР - фонд оплаты труда;

ФОРб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОРк - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОРст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

**3.2.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда ОО определяется по формуле:

$$\text{ФОРст} = \text{ФОР} \times \text{СТ}$$

где: ФОРст - стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОР - фонд оплаты труда;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда.

**3.3.** Базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОРб} = \text{ФОРув} + \text{ФОРи},$$

где: ФОРб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

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

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

- административно-управленческий персонал - АУП (директор, его заместители, главный бухгалтер);
- иной педагогический персонал - ИПП;
- общепрофессиональные специалисты и служащие - ОСС (бухгалтер, инженер, экономист, диспетчер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал – УВП (библиотекарь, секретарь учебной части, младший воспитатель, специалист по организации питания и иные работники);
- младший обслуживающий персонал – профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий, кастаньяша, рабочий по ремонту и стирке белья, водитель и иные работники).

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

$$\text{ФОРув} = \text{ФОРб} \times \text{ПП},$$

где: ФОРув - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

ФОРб - базовая часть фонда оплаты труда;

ПП - доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей.

#### **4. Формирование должностных окладов (ставок) и оплата труда педагогических работников, определение стоимости "ученико-часа", "дето-дня"**

**4.1.** Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОРув} = \text{ФОРу} + \text{ФОРв1} + \text{ФОРв2}$$

где:

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

ФОРу - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОРв1 - базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

ФОТв2 - базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

**4.2.** Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТу) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся. Стоимость одного "ученико-часа" (стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для учителей рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

$C_{\text{сту}}$  - стоимость одного "ученика-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.

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

**Стоимость одного "дето-дня" в группах полного дня на начало учебного года** и рассчитывается по формуле и утверждается приказом:

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

$$C_{\text{ств1}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в1}}}{(\sum a1_i \times t_{\text{д1}} + \sum 2 \times a2_i \times t_{\text{д1}} + \sum 3 \times a3_i \times t_{\text{д1}}) \times n1}$$

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;

$a1_i$  - 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 нарушением 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 нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$t_{1i}$  - полное количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования ОО в  $i$ -ой группе полного дня;

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

**Стоимость одного "дето-дня" в группах кратковременного пребывания на начало учебного года** рассчитывается по формуле и утверждается приказом:

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

$$C_{\text{ств}2} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{з}2}}{(\sum a_{4i} \times t_{i2} + \sum 2 \times a_{5i} \times t_{i2} + \sum 3 \times a_{6i} \times t_{i2}) \times n_2}$$

где:

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

$\text{ФОТ}_{\text{з}2}$  - 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 нарушением 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 нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$t_{i2}$  - полное количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования ОО в  $i$ -ой группе кратковременного пребывания;

$n_2$  - средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в расчете на одну группу полного дня в ОО, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания и числа групп кратковременного пребывания.

**4.4.** Образовательное учреждение вправе ввести приказом по учреждению дополнительные повышающие коэффициенты, доплаты, учитывающие специфику проведения уроков, занятий, в том числе:

- за квалификационную категорию;
- за сложность, профильность и приоритетность;
- за заведывание учебным кабинетом;
- воспитателям дошкольных групп;
- и другие в рамках фонда оплаты труда.

## **5. Основные условия оплаты труда работников**

**5.1.** Должностной оклад учителя ежегодно устанавливается на период с 1 сентября по 31 августа и рассчитывается по формуле:

**должностной оклад учителя**, осуществляющего обучение по общеобразовательным и адаптированным образовательным программам начального общего образования

$$O_y = (C_{\text{сту}} \times 2 \times \sum a1_t \times t_t + 2 \times C_{\text{сту}} \times \sum a2_t \times t_t + 3 \times C_{\text{сту}} \times \sum a3_t \times t_t) / 12,$$

**должностной оклад учителя**, осуществляющего обучение по индивидуальным образовательным программам начального общего образования

$$O_y = (C_{\text{сту}} \times \sum a1_t \times t_t + 3 \times C_{\text{сту}} \times \sum a2_t \times t_t + 3 \times C_{\text{сту}} \times \sum a3_t \times t_t) / 12$$

**должностной оклад учителя (предметника)**, осуществляющего обучение по общеобразовательным программам основного общего образования

$$O_y = (C_{\text{сту}} \times \sum a1_t \times t_t + 2 \times C_{\text{сту}} \times \sum a2_t \times t_t + 3 \times C_{\text{сту}} \times \sum a3_t \times t_t) / 12$$

где:

$O_y$  - должностной оклад учителя;

$C_{\text{сту}}$  - стоимость одного "ученика-часа" для учителя;

$a1_t$  - численность обучающихся по предмету в каждом классе с ОВЗ (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_t$  - количество обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_t$  - количество обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

**5.1.1.** За выполнение с письменного согласия работника дополнительной работы, непосредственно связанной с образовательной деятельностью, на условиях дополнительной оплаты устанавливается:

- ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;
- ежемесячная доплата за проверку тетрадей:
  - а) учителям начальных классов:
    - 20% - русский язык, литературное чтение, математика, окружающий мир;
  - б) учителям-предметникам начального общего, основного общего образования:
    - 20% - русский язык, литература, математика, алгебра, геометрия;
    - 15% - иностранные языки, физика, химия, биология, география, история, обществознание;

**5.2.** Должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования, ежегодно устанавливается на период с 01 сентября по 31 августа каждого учебного года и рассчитывается по формуле:

$$=( \times \sum + 2 \times \times \sum + 3 \times \times \sum + \times \sum + 2 \times \times \sum + 3 \times \times \sum ) / 12$$

где:

- должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования;
- стоимость одного "дето-дня" для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования;
- количество воспитанников в i-ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);
- количество воспитанников в i-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;
- количество воспитанников в i-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;
- количество дней посещения воспитанниками i-ой группы полного дня.
- стоимость одного "дето-дня" для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;
- количество воспитанников в i-ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);
- количество воспитанников в i-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;
- количество воспитанников в i-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;
- количество дней посещения воспитанниками i-ой группы кратковременного пребывания.

**5.3.** 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.

**5.4.** Основные условия оплаты труда иных категорий работников:

**5.4.1.** Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются директором 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 ОО, а также сложности и объема выполняемой работниками работы.

**5.4.2.** Работа воспитателей в ГПУ (группы по присмотру и уходу за детьми в школе) оплачивается за счет средств субсидии, выделенной на выполнения государственного задания. Им устанавливается должностной оклад, размер которого определяется в соответствии с ПКГ.

**5.4.3.** 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 ОО.

**5.4.4.** Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены Приказами Министерства здравоохранения и социального развития РФ России от 6 августа 2007 г. № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам", от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", от 05.05.2008г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

**5.5.** Условия оплаты труда директора, его заместителей.

**5.5.1.** Заработная плата директора ОО, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**5.5.2.** Стимулирующие выплаты заместителям директора устанавливаются за результаты работы по следующим направлениям:

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

**5.5.3.** Выплаты стимулирующего характера заместителям директора осуществляется руководителем ОО на основании оценки результатов работы образовательной организации по относящемуся к компетенции данного заместителя руководителя, направлению работы, по результатам мониторингов эффективности ОО, проводимых ДОНМ.

**5.5.4.** Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера директору ОО определяются трудовым договором, в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, утвержденным Департаментом образования и науки города Москвы.

**5.5.5.** Предельный уровень средней среднемесячной заработной платы заместителей директора устанавливается директором на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада директора.

**5.6.** Внесение изменений в тарификацию педагогических работников:

**5.6.1.** Тарификация на оплату труда педагогическим работникам устанавливается в учебном году на 1-е сентября и на 1-е января. В связи с зачислением контингента в учреждение в течении всего учебного года, изменения в тарификацию педагогических работников вносятся при соблюдении условия увеличения или уменьшения количества обучающихся в классах и воспитанников в группах на 2 и более.

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

**6.1.** В ОО применяются выплаты компенсационного характера за работу:

- в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

**6.2.** Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- сверхурочная работа;
- при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего

работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором (дополнительным соглашением);

- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

Если после проведения специальной оценки условий труда будет определено, что условия труда на ранее аттестованных рабочих местах улучшились, то компенсации работникам в таком случае предоставляются в соответствии со ст. 147 ТК РФ. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу с вредными и (или) опасными условиями составляет 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ч. 2 ст. 147 ТК РФ). Если же условия труда будут признаны безопасными, компенсации работникам не устанавливаются (ч. 4 ст. 219 ТК РФ).

**Таблица № 1**

<b>Виды компенсационных выплат</b>	<b>Размеры выплат</b>
Выполнение работ различной квалификации в рамках своего рабочего времени	п. 6.5
Сверхурочная работа	В соответствии со статьей 152 ТК РФ
Совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон
За сложность, напряженность труда	Твердая сумма (в абсолютном размере) или % от оклада по совмещаемой должности за фактически отработанное время.
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Твердая сумма (в абсолютном размере) или % от оклада по замещаемой должности за фактически отработанное время, расчет замещения учителей приведен в п. 6.4 и 6.6.
Работа в ночное время в соответствии со ст. 96, 149, 154 ТК РФ	10 000,00 руб. (п. 6.10 настоящего Положения).
Работа в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 112, 113, 153 ТК РФ	Оплачивается не менее чем в двойном размере (п. 6.11 настоящего Положения).
Привлечение воспитателей школьного отделения к выполнению дополнительной работы, неудобный режим рабочего дня с разделением его на части с перерывом, составляющим два и более часа подряд	15 000,00 руб.
Коэффициент наполняемости и сложности групп, доплата за работу с детьми с ОВЗ	Твердая сумма (в абсолютном размере)
Оплата донорских дней	ст.186 ТК РФ
Иные выплаты компенсирующего	Твердая сумма (в абсолютном размере)

характера, предусмотренные трудовым договором или дополнительным соглашением	
--	--

**6.3.** Расчет стоимости часа работы педагогических работников, непосредственно (не систематически) осуществляющих учебный процесс по замене уроков отсутствующих работников производится по следующей формуле:

= Стп × У, где:

– стоимость часа работы (664,80 руб.);

Стп - стоимость ученико-часа (стоимость, утвержденная приказом);

У - количество обучающихся в классе (из расчета средней наполняемости - 12 чел.).

Оплата труда педагогического работника за работу отсутствующего учителя или другого педагогического работника, если она осуществлялась свыше двух месяцев, производится со дня начала выполнения работы за отсутствующего работника за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением начальной (месячной) учебной нагрузки работника путем внесения изменений в тарификацию.

**6.4.** При условии выполнения работником работы более низкого уровня, работнику выплачивается заработная плата в соответствии с его уровнем. При условии выполнения работником работы более высокого уровня, работнику производится доплата до размера, соответствующего повышенному уровню.

**6.5.** Расчет работнику педагогического состава, осуществляющего замену учителя начальных классов, производится из расчёта одного полного рабочего дня учителя по действующей тарификации на момент.

**6.6.** Расчет работнику педагогического состава, осуществляющего замену урока учителя-предметника, оплата производится из расчёта стоимости ученико-час.

**6.7.** За работниками сохраняется право на оплату труда в повышенном размере, если оно было установлено по результатам аттестации рабочих мест, проведенной до 1 января 2014г., т.е. до даты вступления в силу Федерального закона от 28.12.2013 № 426-ФЗ (далее - Закон № 426-ФЗ), который вместо аттестации ввел специальную оценку условий труда (СОУТ).

**6.8.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора к окладам (должностным окладам), ставкам работников, не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу), ставке.

**6.9.** Выплаты компенсационного характера отменяются по следующим причинам:

- окончание срока действия приказа на доплату;
- окончание выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных работ, за которые были определены выплаты;
- нарушения трудовой дисциплины, недобросовестное выполнение должностных обязанностей, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия педагога или работника учреждения.

**6.10.** Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в повышенном размере в соответствии с Таблицей № 1 настоящего Положения.

**6.11.** Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- 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.

Наряду с тарифной частью зарплаты, исчисленной в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), оплата включает все компенсационные и стимулирующие выплаты, предусмотренные установленной системой оплаты труда. Это касается случаев, когда такая работа не компенсировалась предоставлением другого дня отдыха.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников, трудовым договором.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов) (часть третья введена Федеральным законом от 18.06.2017 N 125-ФЗ).

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.

Работник может использовать предоставленный работодателем другой день отдыха (отгул) за работу в выходной или нерабочий праздничный день в любое удобное для него и согласованное с работодателем время в течение месяца с момента привлечения, а педагогические работники в каникулярное время.

**6.12.** Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

**6.12.2.** Работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни и оплаченная в повышенном размере либо компенсированная предоставлением другого дня отдыха в соответствии со статьей 153 ТК РФ, не учитывается при определении продолжительности сверхурочной работы, подлежащей оплате в повышенном размере.

**6.12.3.** Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

**6.13.** Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы относительно отраслевых норм нагрузки и фактически затраченного рабочего времени. Отношения сторон по выполнению дополнительной

работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору в соответствии со статьей 60.2 ТК РФ.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня.

**6.14.** В соответствии с п. 2 Постановления Минтруда РФ № 41 от 30 июня 2003 г. "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры" не считаются совместительством и не требуют заключения (оформления) трудового договора следующие виды работ:

а) литературная работа, в том числе работа по редактированию, переводу и рецензированию отдельных произведений, научная и иная творческая деятельность без занятия штатной должности;

б) проведение медицинской, технической, бухгалтерской и иной экспертизы с разовой оплатой;

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

г) осуществление консультирования высококвалифицированными специалистами в учреждениях и иных организациях в объеме не более 300 часов в год;

д) осуществление работниками, не состоящими в штате учреждения (организации), руководства аспирантами и докторантами, а также заведование кафедрой, руководство факультетом образовательного учреждения с дополнительной оплатой по соглашению между работником и работодателем;

е) педагогическая работа в одном и том же учреждении начального или среднего профессионального образования, в дошкольном образовательном учреждении, в образовательном учреждении общего образования, учреждении дополнительного образования детей и ином детском учреждении с дополнительной оплатой;

ж) работа без занятия штатной должности в том же учреждении и иной организации, в том числе выполнение педагогическими работниками образовательных учреждений обязанностей по заведованию кабинетами, лабораториями и отделениями, преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений, руководство предметными и цикловыми кафедрами, работа по руководству производственным обучением и практикой студентов и иных обучающихся, дежурство медицинских работников сверх месячной нормы рабочего времени по графику и др.;

з) 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;

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

Выполнение работ, указанных в подпунктах "б"- "з" допускается в основное рабочее время с согласия работодателя.

За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы, за исключением случаев выплаты ставок заработной платы в полном размере, гарантируемых согласно пункту 2.2 приложения 1 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601(ред. от 13.05.2019), учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме,



соответствующем норме часов учебной (преподавательской) работы, установленной за ставку заработной платы в неделю.

## 7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера.

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами ОО в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

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

**Таблица № 2**

<b>Виды стимулирующих выплат</b>	<b>Размеры выплат</b>
Организация и ведение школы профессионального мастерства, секции "Родительский лекторий" и т.д.	от 5 000,00 руб. до 20 000,00 рублей
Работа с общественностью	5 000,00 руб.
Классное руководство	5 000, 00 руб.
Исполнение обязанностей неосвобожденного председателя ППО	Рассчитанная сумма по рекомендациям ДОГМ и МГО профсоюза от 02.03.2018 № 01-50/02-411/18
Ведение табеля учета рабочего времени работников, воинский учет (если это не предусмотрено должностными обязанностями)	13 000,00 руб.
Организация работы (составление документации, отчетов) по гражданской обороне	13000,00 руб.
Подготовка и организация ГИА	Твердая сумма (в абсолютном размере)
Ведение электронного журнала	от 10 000,00 руб. до 20 000,00 руб.

Ведение проекта «Ресурсная школа»	Твердая сумма (в абсолютном размере)
Ведение архива	12 000 руб.

**7.3.** Конкретные размеры выплат стимулирующего характера определяются приказом директора Школы в соответствии с личным вкладом каждого работника Школы в достижения образовательной организации.

**7.4.** Размер выплат стимулирующего характера не зависит от стажа работы, объема нагрузки и т.д.

**7.5.** 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.

**7.6.** Установление выплат стимулирующего характера работникам является правом, а не обязанностью Школы и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Школы и других факторов, оказывающих влияние на сам факт и размер устанавливаемых выплат стимулирующего характера.

**7.7.** Работникам, вновь поступившим на работу, стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году не выплачиваются.

**7.8.** Премирование работника, при условии достижения результатов, по итогам работы за период (квартал, разовая по итогам финансового года, разовая по итогам учебного года, разовая, ежемесячная надбавка) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования:

**Таблица №3**

<b>Категории работников</b>	<b>Основания для премирования</b>
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> <li>– подготовка обучающихся к участию в мероприятиях районного, городского, общероссийского, международного уровней (конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции);</li> <li>– организация и сопровождение проектной деятельности;</li> <li>– положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных перекрестной диагностики внутри учреждения;</li> <li>– подготовка и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;</li> <li>– положительная динамика количества дней посещения образовательной организации обучающимися по сравнению с предыдущим периодом;</li> <li>– участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;</li> <li>– участие организации в общественно значимых мероприятиях (семинарах, конференциях, круглых столах и т.п.);</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>– эффективное выполнение трудовых обязанностей на протяжении всего учебного года;</li> </ul>
Административно-управленческий персонал	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выполнение утвержденного государственного задания;</li> <li>– участие организации в общественно значимых мероприятиях (семинарах, конференциях, круглых столах и т.п.);</li> <li>– достижение коллективных результатов труда;</li> <li>– эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;</li> <li>– подготовка учреждения к новому учебному году;</li> <li>– эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса;</li> <li>– оперативная работа в период неблагоприятных климатических условий (обильных снегопадов, ливней, ураганных ветров и т.п.);</li> </ul>
Иные работники	<ul style="list-style-type: none"> <li>– выполнение особо важных и ответственных поручений общественно значимых функций;</li> <li>– высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность;</li> <li>– оперативная работа в период неблагоприятных климатических условий (обильных снегопадов, ливней, ураганных ветров и т.п.);</li> <li>– достижение коллективных результатов труда;</li> </ul>
В образовательной организации могут применяться разовые премии.	<p>за выполнение особо важных и ответственных поручений:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;</li> <li>– к дате профессионального праздника педагога;</li> <li>– за значимые события в жизни работника (юбилей, рождение ребенка, свадьба, окончание ВУЗа).</li> <li>– другие виды премиальных выплат.</li> </ul>

**7.9.** Поощрительные выплаты стимулирующего характера: выплаты за звания, ученую степень, квалификационную категорию и статус:

Таблица №4

Квалификационная категория	Размер выплаты
высшая категория	3 500,00 руб.
первая категория	3 000,00 руб.
Ученая степень, звание	Размер выплаты
- заслуженный учитель	6 000,00 руб.
- доктор наук	5 000,00 руб.
- почетный работник общего образования	3 500,00 руб.
- отличник народного образования	3 500,00 руб.
- кандидат наук	3 000,00 руб.
Статус	Размер выплаты
молодой специалист (согласно «Положения по работе с молодыми специалистами»)	6 000,00 руб.

Надбавки за ученую степень, звания и категорию устанавливаются:

- основным педагогическим работникам, ведущим преподавательскую деятельность;
- к основной должности работника по наивысшему званию, степени или категории.

**7.10.** В случае несвоевременного подтверждения или повышения действующей квалификационной категории выплаты не производятся.

**7.11.** Выплаты, указанные в п. 7.9, за отчетный период выплачиваются в полном объеме при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы. В случае если учебная или педагогическая нагрузка меньше нормы рабочего времени, то выплаты производиться не будут.

**7.12.** Стимулирующие выплаты не начисляются в случаях:

- снижение качества работы, за которую были установлены стимулирующие выплаты;
- отказ работника от выполнения дополнительных функций, за которые были определены выплаты;
- отсутствие работника по болезни, в связи с чем им не могли быть осуществлены дополнительные функции, определенные при установлении выплат, или если отсутствие работника повлияло на качество выполняемой работы, определенное при установлении выплаты;
- за нарушение трудовой дисциплины, а также в случае обоснованных жалоб родителей на действия работника Школы.
- несоблюдения правил охраны труда, правил противопожарной безопасности, повлекших за собой вред жизни и здоровью обучающихся и работников ОО;
- наличия непогашенных дисциплинарных взысканий.

**7.13.** Разовые выплаты устанавливаются приказом директора по согласованию с Управляющим советом и при наличии оснований для их установления на определенный срок, либо до прекращения оснований для их выплаты.

В некоторых случаях директор может принимать единоличное решение об установлении разовых стимулирующих (премиальных) выплат работникам ОО.

**7.14.** Стимулирующий фонд распределяется директором между категориями работников с учетом результатов их работы и вклада в достижение результатов работы ОО в целом.

**7.15.** Оценка результатов труда каждого работника осуществляется непосредственным руководителем работника на основе анализа трудовой деятельности за отчетный период

(месяц, квартал, год) и выносится на обсуждение в Экспертную комиссию по распределению стимулирующих выплат.

**7.16.** Для определения работникам разовых стимулирующих и премиальных выплат приказом директора Школы создается постоянная Экспертная комиссия (далее - Комиссия) по распределению и согласованию данных выплат. Результаты работы Комиссии оформляются протоколом, на основании которого издается приказ директора Школы и производятся выплаты, за исключением разовых стимулирующих и премиальных выплат, осуществляющихся на основании представления заместителя директора, начальника отдела/службы, методиста, иного педагогического работника, осуществляющего функции по управлению Школой.

**7.17.** Премиальные выплаты к профессиональным праздникам (день Учителя, день Дошкольного работника) производятся без участия Экспертной комиссии.

**7.18.** Директор Школы имеет право издать приказ о премиальных и стимулирующих выплатах за сложность условий работы, за качество работы, за результативность участия в конкурсах, за выполнение работы, не входящей в трудовую функцию работника и другие виды работ без решения Экспертной комиссии.

**7.19.** Стимулирующие выплаты директору Школы выплачиваются только по решению (приказу) Учредителя.

**7.20.** Размеры премии по итогам работы за отчетный период заместителей руководителя, ведущих специалистов отделов и служб определяет директор на основании эффективности деятельности ОО и результатов исполнения государственного задания на выполнение (оказание) государственных работ (услуг).

**7.21.** Установление стимулирующих выплат осуществляется в зависимости от финансовых возможностей ОО в пределах фонда оплаты труда для стимулирующих выплат с учетом экономии средств по заработной плате, коммунальным платежам и прочей экономии, за счет средств субсидии на выполнение государственного задания, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных ОО на оплату труда работников.

**7.22.** Выплаты стимулирующего характера производятся всем работникам ОО, в том числе внешним совместителям, на основании приказа директора.

## **8. Организация и деятельность Экспертной комиссии по установлению разовых стимулирующих и премиальных выплат**

**8.1.** Комиссия создается в количестве не менее 5 человек из числа сотрудников Школы.

**8.2.** Комиссия руководствуется в своей деятельности действующими нормативными документами и локальными актами Школы.

**8.3.** Основными задачами Комиссии являются:

- определение категорий работников Школы для установления разовых стимулирующих выплат.
- оценка в баллах или в абсолютных величинах результатов деятельности работников Школы по представлению заместителя директора, начальника отдела/службы, методиста, иного педагогического работника, осуществляющего функции по управлению Школой, за определенный период в соответствии с пунктом 7.8 настоящего Положения;
- подготовка сводной таблицы;
- согласование премиальных выплат;
- составление протоколов заседания комиссии по назначению разовых стимулирующих и премиальных выплат;
- снятие баллов за нарушения, описанные в п. 7.12 настоящего Положения.

- 8.4.** На первом заседании члены Комиссии прямым открытым голосованием выбирают председателя и секретаря экспертной комиссии.
- 8.5.** Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.
- 8.6.** Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передает всю информацию членам совета, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист и ведет иную документацию.
- 8.7.** Заседание Комиссии может быть инициировано председателем экспертной комиссии, председателем Управляющего совета, директором Школы. Заседание комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 членов.
- 8.8.** Решения принимаются прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины всех членов совета. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса. Все решения комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем и секретарем.
- 8.9.** Экспертная комиссия имеет право приглашать на свои заседания сотрудников Школы либо проводить собеседования в целях уточнения информационных материалов, представленных для рассмотрения.
- 8.10.** В случае возникновения трудового спора по стимулирующим и премиальным выплатам сотрудник Школы имеет право обратиться в комиссию Школы, рассматривающую трудовые споры в порядке, предусмотренном главой 60 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 8.11.** Директор Школы с председателем Управляющего совета проводят анализ информации, полученной от Экспертной комиссии, и вносят предложения о персональном назначении выплат работникам Школы в баллах, процентах или абсолютной величине и согласуют персональное назначение с председателем профсоюзного комитета.
- 8.12.** Управляющий совет по согласованию с председателем профсоюзного комитета Школы может изменить (увеличить или уменьшить) размер разовой стимулирующей выплаты за отчетный период, утвержденной Комиссией, на основании поступивших мотивированных возражений сотрудников на результат деятельности Комиссии или признать такие возражения необоснованными.
- 8.13.** Стоимость 1 балла по каждой группе работников может быть разной.
- 8.14.** На основании протокола заседания Комиссии по распределению стимулирующих выплат, в котором указан список сотрудников, баллы или абсолютная величина, издается приказ директора Школы и производятся выплаты.

## **9. Гарантии по оплате труда**

- 9.1.** Заработная плата работника Школы, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.
- 9.2.** Заработная плата работникам Школы выплачивается каждые полмесяца: первая часть - 20 числа текущего месяца, вторая часть - 6 числа следующего за расчетным месяцем путем перечисления денежных средств на счета банковских карт.
- 9.3.** При совпадении дня выплаты с выходными или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 9.4.** Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
- 9.5.** При прекращении действия трудового договора выплата всех сумм, причитающихся сотруднику, производится в день увольнения.

## **10. Заключительные положения**

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

**10.2.** При изменении контингента более чем на 10% - должностной оклад педагогического работника (учитель, воспитатель) пересчитывается по решению директора ОО.

**10.3.** С введением в действие настоящего Положения все ранее установленные коэффициенты, доплаты и надбавки к должностным окладам (ставкам заработной платы) применяться не будут.

**10.4.** Все выплаты, перечисленные в п. 6, 7 настоящего положения устанавливаются на один учебный год или до момента их приостановления.

**10.5.** Настоящее Положение согласовано с председателем первичной профсоюзной организации ОО и утверждено приказом директора.

**10.6.** Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания.

**10.7.** Изменения в Положение «Об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Специальная (коррекционная) школа №1708» вносятся по мере необходимости, по согласованию с председателем профсоюзного комитета ОО.