



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа № 97»

ул. Кременчугская, дом 46, г. Москва 121357

тел: 8 (499) 445-06-64, Факс: 8 (499) 445-06-64, e-mail: 97@edu.mos.ru, <http://sch97z.mskobr.ru>

ОКПО 13177734, ОГРН 1127747084519, ИНН 7731435497, КПП 773101001

Утверждено и введено в действие приказом от 01.09.2017 № 66/02-кр. Директор ГБОУ Школа № 97. И.В. Мальчевская

Согласовано с профсоюзным комитетом от 29.08.2017 г. протокол № 2. Председатель профкома П.А. Овсянникова

Согласовано Управляющим советом от 01.08.2017 г. протокол № 35. Председатель Управляющего совета А.В. Кибзий

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 97»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 97» (далее – ГБОУ Школа № 97).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Москвы от 22.03.2011 г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Указом от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.120-155 и др.), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС); Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) по отраслям № 37, 541н, 761н, 251н; приказами Минсоцразвития о составе ПКГ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858); от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г. № 11861); от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11731); от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2007 г. № 10191) и др., Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей

организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25.02.2015г. № 36204), законом "Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, Федеральным законом от 06.10.1999 № 184-ФЗ (ред. от 30.11.2011) "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", Постановлением Правительства Москвы от 31.08.2011 № 407-ПП "О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве", приказом ДОГМ от 02.09.2015 № 2068 «Об утверждении нормативных затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ дошкольного образования, осуществлению присмотра и ухода за детьми в расчете на одного обучающегося в день на 2015-2016 учебный год», Постановлением Правительства Москвы от 18.12.2013г. №862-ПП "О внесении изменений в постановления Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. N 86-ПП, от 31 августа 2012 г. N 445-ПП", Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 № 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 26.07.2006 № 8110), Приказом Департамента экономической политики и развития г. Москвы и Департамента финансов г. Москвы от 22.11.2013 № 253/129-ПР "Об утверждении Методических рекомендаций по определению нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ) и содержание имущества государственных учреждений города Москвы в рамках государственного задания", постановлением Правительства Москвы от 24.10.2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», приказом ДОГМ от 30.10.2014г. № 862 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, подведомственных ДОГМ», рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Отраслевым соглашением между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2014-2016 годы(зарегистрировано Комитетом общественных связей г. Москвы от 01.04.2014г. № 5), приказом ДОГМ от 12.02.2015г. № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», приказом ДОГМ от 12.02.2015г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», приказом ДОГМ от 28.08.2015г. № 2055 «О внесении изменений в приказ ДОГМ от 12.02.2015г. № 40», письмо ДОГМ от 24.06.2016г. № 01-50/02-1998/16, приказ ДОГМ от 19.06.2017 № 407 «Об утверждении модельной методике назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных ДОГМ» и др.

1.1. Система оплаты труда работников ГБОУ Школа № 97 устанавливается коллективным договором (возможно временное двухстороннее соглашение с профсоюзной организацией на срок до регистрации изменений и дополнений в Коллективный договор), соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- мнения представительного органа работников.

1.2. Настоящее Положение разработано в целях реализации эффективной системы оплаты труда, повышения мотивации к труду работников Учреждения, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.

1.3. Фонд оплаты труда работников ГБОУ Школа № 97 формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

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

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

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

1.7. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора и дополнительного соглашения.

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

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

1.10. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала ГБОУ Школа № 97 устанавливается в размере **не более пяти процентов** от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.11. Доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей, педагогов дополнительного образования устанавливается в размере **не менее 60 процентов** от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.12. Используемые термины и сокращения:

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по соответствующей должности, входящей в соответствующую ПКГ, относящийся к определенному уровню, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный

месяц без учета компенсационных, стимулирующих (за исключением доплат учителям за классное руководство и проверку тетрадей) и социальных выплат, с учетом коэффициентов.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Ставки заработной платы, установленные за 18, 24, 36 часов преподавательской работы в неделю или за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за качество и результат выполненной работы.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда ГБОУ Школа № 97 состоит из:

➤ базовой части (фонда оплаты труда по "ученико-часу", «дето-дню», должностным окладам, ставкам заработной платы);

➤ компенсационной части;

➤ стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{к}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}},$$

где:

ФОТ_{оо} - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ_к - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{оо}} \times \text{СТ},$$

где:

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_{оо} - фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет до 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

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

$$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ув}} + \text{ФОТ}_{\text{и}},$$

где:

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_{ув} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

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

- административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель, его заместители, главный бухгалтер);
- иные педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал, включая общеотраслевых специалистов и служащих (бухгалтер, инженер и иные работники);
- обслуживающий персонал (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений (уборщик, дворник), иные работники).

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

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

где:

ФОТ_{ув} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

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

Доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей, педагогов дополнительного образования устанавливается в объеме не менее 60% фактического уровня на начало текущего учебного года.

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:

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

где:

ФОТ_{ув} — базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

ФОТ_у – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_{в1} – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах 12-часового пребывания;

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** (ФОТ_у) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

Стоимость одного "ученико-часа" (стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для учителей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{у}} - \text{T} - \text{K}}{\Sigma a_1 i \times t_i + \Sigma 2 \times a_2 i \times t_i + \Sigma 3 \times a_3 i \times t_i}, \text{ где:}$$

C_{сту} - стоимость одного "ученико-часа" для учителей, руб.;

ФОТ_у - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$a1i$ - количество обучающихся в i -ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2i$ – количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3i$ - 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 за проверку тетрадей;

K - часть базовой части фонда оплаты труда учителей за осуществление функций классного руководителя;

i – количество классов по всем параллелям.

При расчете должностного оклада учителя количество часов по предметам, предусматривающим деление на подгруппы, учебного плана, кроме проектной деятельности, элективным курсам (спецкурсам), факультативным курсам увеличивается на корректирующий коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе.

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

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

Рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Сств}1 = \frac{\Phi O T_{\text{в}1}}{(\Sigma a1i \times t_{i1} + \Sigma 2 \times a2i \times t_{i1} + \Sigma 3 \times a3i \times t_{i1}) \times n1}, \text{Где:}$$

$\text{Сст}1_{\text{в}}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, руб.;

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

$a1i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a2i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i1} - плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -ой группе полного дня, принимается равным 13,65 (величина получена из расчета: среднегодовое количество рабочих дней воспитателя в месяц, равное 21, скорректированное на величину среднегодового процента посещаемости воспитанниками дошкольных отделений, равную 65 %);

$n1$ – 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, к числу 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:

$$C_{ств2} = \frac{ФОТв2}{(\Sigma a_{4i} \times t_{i2} + \Sigma 2 \times a_{5i} \times t_{i2} + \Sigma 3 \times a_{6i} \times t_{i2}) \times n_2} \text{ где:}$$

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

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

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

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

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

t_{i2} – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -ой группе кратковременного пребывания, принимается равным 13,65 (величина получена из расчета: среднегодовое количество рабочих дней воспитателя в месяц, равное 21, скорректированное на величину среднегодового процента посещаемости воспитанниками дошкольных отделений, равную 65%);

n_2 – 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, к числу групп кратковременного пребывания в образовательной организации.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда **педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы (ФОТп)**, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, исходя из количества проведенных ими учебных часов.

Оплата труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, рассчитывается по следующей формуле:

$$C = C_t \times N, \text{ где}$$

C – сумма оплаты за нагрузку в рамках реализации программ дополнительного образования, в руб.;

C_t – стоимость одного часа работы в группе обучающихся дополнительного образования, руб./час;

$$C_t = 470 \text{ рублей /час;}$$

$$N – \text{количество часов, час.}$$

Наполняемость групп дополнительного образования регламентируется программой курса дополнительного образования.

3.5. Стоимость одного:

➤ "ученико-часа" для учителей;

➤ «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня и в группах кратковременного пребывания;

➤ «часа» для педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы,

определяется при расчете тарификации на начало учебного года, устанавливается на 1 сентября и считается величиной неизменной на весь учебный год при отсутствии следующих изменений:

- уменьшения или увеличения ПНФ подушевого норматива финансирования;
- изменения учебного плана;
- изменения объема государственной услуги, др.

При наличии указанных параметров допускается изменение «ученико-часа» (для учителей), «дето-дня» (для воспитателей), «часа» (для педагогов дополнительного образования), соответствующие изменениям ПНФ, учебному плану, объема государственного задания.

3.6. Количество обучающихся в классе, дошкольной группе, в кружке, секции и др. устанавливается по состоянию на 1 сентября, начало финансового года и изменяется в течение учебного года в случае уменьшения или увеличения численности контингента обучающихся класса, дошкольной группы, объединения дополнительного образования (кружок, секция, др.) на 20% и более.

4. Основные условия оплаты труда.

4.1. Формирование должностных окладов (ставок) и оплата труда педагогического персонала.

4.1.1. **Должностной оклад учителя** рассчитывается по формуле:

$$O_u = (C_{сту} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{сту} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{сту} \times \sum a_{3i} \times t_i) / 12 + T_1 + K_1,$$

где:

O_u - должностной оклад учителя;

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

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

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

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

T_1 - ежемесячная доплата за проверку тетрадей и иных контрольно-диагностических работ устанавливается в % отношении к нагрузке по предметам:

- 20% - начальные классы, математика, русский язык, литература;
- 10% - химия, биология, физика, иностранный язык, история, географии, обществознание, информатика и ИКТ, МХК;
- 5% - по предметам, преподаваемым по форме «надомного обучения»

K_1 - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя. За осуществление классного руководства (организация и координация воспитательной работы с обучающимися, взаимодействие с родительской общественностью) из расчета 350.00 руб. за одного ученика. Количество учащихся в классе устанавливается на 1 сентября и считается величиной неизменной на весь учебный год. Изменения вносятся в случае уменьшения или увеличения численности контингента обучающихся класса на 20% и более в течение года. При временном отсутствии обучающегося по различным причинам, расчет оплаты труда производится из расчета количества обучающихся, предусмотренных в учебной нагрузке на 1 сентября.

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

При расчете должностного оклада учителя количество часов по предметам, предусматривающим деление на подгруппы, учебного плана, кроме проектной деятельности, элективным курсам (спецкурсам), факультативным курсам увеличивается на корректирующий коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе.

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

$$Oв = (Cств1 \times \Sigma a1i \times ti1 + 2 \times Cств1 \times \Sigma a2i \times ti1 + 3 \times Cств1 \times \Sigma a3i \times ti1 + Cств2 \times \Sigma a4i \times ti2 + 2 \times Cств2 \times \Sigma a5i \times ti2 + 3 \times Cств2 \times \Sigma a6i \times ti2) / 12,$$

где:

Oв – должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования;

Cств1 – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

a1i – численность воспитанников в *i*-ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a2i – численность воспитанников в *i*-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3i – численность воспитанников в *i*-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

ti1 – количество дней посещения воспитанниками *i*-ой группы полного дня;

Cств2 – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

a4i – численность воспитанников в *i*-ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a5i – численность воспитанников в *i*-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a6i – численность воспитанников в *i*-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

ti2 – количество дней посещения воспитанниками *i*-ой группы кратковременного пребывания.

Размер должностного оклада воспитателя не может быть ниже минимального оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (40000,00 рублей). Если расчетная сумма меньше 40000,00 рублей, воспитателю устанавливается адаптационная доплата, достаточная для достижения суммы 40000,00 руб. Источник финансирования – фонд оплаты труда воспитателей (ФОТв).

4.1.3. При расчете должностного оклада (ставки) педагога дополнительного образования:

- наполняемость групп дополнительного образования определена соответствующей программой дополнительного образования.

4.2. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

4.2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников ГБОУ Школа № 97, **занимающих должности специалистов, руководителей и служащих**, устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации.

4.2.2. Базовая единица должностных окладов, устанавливается в начале учебного года с возможными изменениями в начале финансового года приказом директора по согласованию с профсоюзным комитетом и Управляющего совета, вводится в действие приказом директора.

4.2.3. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, либо по должностям работников с равной сложностью труда.

4.2.4. Фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определяются за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) по занимаемой работником должности.

4.2.5. Система оплаты труда устанавливает по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

4.2.6. 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.

4.3. Оплата труда сотрудников, участвующих в процессе оказания и организации платной дополнительной образовательной услуги производится в соответствии со штатным расписанием, табелем учета рабочего времени, в соответствии с заключаемыми трудовыми договорами, в том числе гражданско-правового характера, между руководителем учреждения и сотрудником.

Должностной оклад (ставка) педагогического работника, непосредственно участвующего в процессе оказания платной дополнительной образовательной услуги, рассчитывается в соответствии с «Положением о порядке оказания дополнительных платных услуг» ГБОУ Школа № 97.

4.4. Сотрудникам, реализующим образовательные программы в рамках оказания платных дополнительных образовательных услуг, в том числе заключившим трудовые договора с работодателем только на данный вид деятельности, расчет оплаты труда производится в соответствии с локальным нормативным актом «Положение о порядке оказания дополнительных платных услуг» ГБОУ Школа № 97, содержанием трудового договора в части оплаты труда в соответствии со сметой расчетов доходов и расходов по данному виду деятельности в конкретной группе из внебюджетных средств. При этом все данные по оплате труда сотрудника, оказывающего платные дополнительные услуги, вносятся в тарификационный список.

5. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя ГБОУ Школа № 97, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала образовательной организации (с 01.02.2018 – от средней заработной платы 50% педагогических работников с наименьшей заработной платой),

количества обучающихся и местом в рейтинге. Данный показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем образовательной организации.

5.4. Должностной оклад руководителя образовательной организации рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год с 01 февраля.

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

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

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

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

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

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру осуществляются руководителем образовательной организации на основании оценки результатов работы образовательной организации по относящемуся к компетенции данного заместителя руководителя, главного бухгалтера направлению работы по результатам мониторингов эффективности образовательной организации, проводимых ДОГМ, центральными городскими учреждениями ДОГМ, и в соответствии с настоящим Положением и Положением о моральном и материальном стимулировании работников ГБОУ Школа № 97.

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

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

6. Установление выплат компенсационного характера.

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам ГБОУ Школа № 97 относятся:

- повышение оплаты труда (компенсация) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (при наличии специальной оценки условий труда);

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах (рублях), если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и

стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

6.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.6.1. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии со ст.154 ТК РФ - каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной/праздничный день указанная работа может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. В случае предоставления работнику другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6.3. Доплата за сверхурочную работу согласно ст. 152 ТК РФ - 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;

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

- ежемесячная доплата в виде фиксированной суммы за выполнение обязанностей по заведованию учебными кабинетами -2000,00руб.);

- ежемесячная доплата в виде фиксированной суммы за увеличение объема работы (расширение зоны обслуживания и/или расширение функционала) определяется исходя из количества утвержденных на должность штатных единиц;

- за внеурочную деятельность, проведение факультативов, элективных, специальных и иных развивающих курсов:

$$C = C_t \times N, \text{ где}$$

C – сумма оплаты за нагрузку в рамках внеурочной деятельности, проведения факультативов, элективных, специальных и иных развивающих курсов, в руб.;

C_t – стоимость одного часа работы в группе слушателей факультатива, элективного курса, иного развивающего курса, руб./час;

$$C_t = 470 \text{ рублей } 00 \text{ коп. /час;}$$

$$N – \text{ количество часов, час.}$$

Оплата одного часа не зависит от количества обучающихся в группе.

6.6.5. Иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными, правовыми актами, содержащими нормы трудового права:

- работникам, условия труда которых на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3,4 степени предоставляется:

6.6.5.1. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в размере 7 календарных дней (ст.117 ТК РФ) или единовременная денежная компенсация в размере 7000,00 рублей по соглашению с сотрудником;

6.6.5.2. повышенная ежемесячная оплата труда – 2000, 00 руб. (помощник воспитателя дошкольного отделения).

6.7. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТст).

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

7.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется на текущий период и распределяется по следующей формуле: $ФОТст = ФОТ_{Cm1} + ФОТ_{Cm2} + ФОТ_{Cm3}$, где

$ФОТ_{Cm1}$ – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году;

$Cm1$ – стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году, в том числе за обеспечение:

- положительной динамики образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);
- эффективной работы по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;

- положительная динамика дней посещения дошкольных групп;

$ФОТ_{Cm2}$ – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для премий (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);

$Cm2$ – стимулирующая выплата в виде премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);

$ФОТ_{Cm3}$ – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для иных выплат стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

$Cm3$ – иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);
- осуществление работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией в рамках административно-управленческой и общественной деятельности, а также за организацию работником общественной деятельности;
- наличие квалификационной категории у педагогического работника по занимаемой должности.

7.3. 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.

7.5. Размер стимулирующих выплат (премий, доплат) может устанавливаться как в абсолютном значении (в фиксированных суммах), так и в процентном отношении к окладу

(должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования, по представлению администрации и согласованию профсоюзного комитета, Управляющего совета.

7.6. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников ОО, определяются в локальных нормативных актах образовательной организации и коллективном договоре.

8. Гарантии по оплате труда

8.1. Заработная плата работников образовательной организации, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного по городу Москве на определенный период.

8.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного минимального размера заработной платы по городу Москве на определенный период, работнику производится выплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного по городу Москве на определенный период.

9. Заключительное положение

9.1. Должностной оклад учителя, воспитателя, устанавливается на учебный год (с 01.09 по 31.08), исходя из стоимости одного ученико-часа, одного дето-дня образовательной организации. При оформлении тарификации для определения заработной платы указанных категорий педагогических работников в месяц применяется расчетное количество недель в месяц равное- 2,833333.

Для педагога дополнительного образования должностной оклад устанавливается на учебный год (с 01.09 по 31.08), исходя из стоимости одного часа помноженного на количество часов недельной нагрузки с применением коэффициента 4,2 при исчислении нагрузки за месяц.

9.2. В случае изменения размера бюджетных ассигнований на начало финансового года, либо изменение учебного плана, контингента обучающихся, возможен перерасчет стоимости ученико-часа, дето-дня, часа и, следовательно, должностного оклада учителя, воспитателя, педагога дополнительного образования.

9.3. Учебная нагрузка учителя, педагога дополнительного образования и педагогическая нагрузка воспитателя дошкольной группы может быть изменена в течение учебного года в следующих случаях:

- при изменении учебного плана, плана дополнительного образования;
- при замещении уроков (или занятий, работе в группе) отсутствующих педагогических работников;
- при изменении количества классов, групп дополнительного образования и дошкольных групп;
- прочее.

9.4. Периодичность распределения средств стимулирующей части ФОТ и порядок выплат определяется ГБОУ Школа № 97 самостоятельно.

9.5. Выплата заработной платы производится путем перечисления на банковскую карту сотрудника два раза в месяц (первая и вторая части заработной платы соответственно) не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

9.6. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор школы несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.7. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

9.8. Штатное расписание учреждения утверждается директором образовательной организации и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих ОО.

9.9. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список учителей устанавливает объем учебной нагрузки на 1 и 2 полугодие учебного года (по 31 августа включительно). Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся (по разным причинам), оплата труда учителей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

9.10. Оплата труда воспитателей дошкольных групп устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список воспитателей устанавливает объем нагрузки на текущий учебный год (с 01.09 по 31.08 включительно). Установленная воспитателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

9.11. Оплата труда педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список педагогов дополнительного образования устанавливает объем учебной нагрузки на 1 и 2 полугодие учебного года (по 31 августа включительно). Установленная педагогам дополнительного образования при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, летних каникул, а также в периоды официальной отмены учебных занятий для обучающихся (по разным причинам), оплата труда педагогов дополнительного образования производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

9.12. Достаточность численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает директор образовательной организации.