

1563

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ № 2

К

КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
города Москвы «Школа № 97» на 2019 – 2022 годы

регистрационный № 875 от 26.12.2019 г.

От работодателя

Директор



И.В. Мальчевская

«30 августа 2022 г.

От работников

Председатель первичной
профсоюзной организации



Н.А. Овсянникова

«30 августа 2022 г.

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 1563 от 31.08.2022 г.

с замечаниями не донесено

**Дополнительное соглашение (№ 2)
о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
города Москвы «Школа № 97» на 2019-2022 гг.**

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа № 97» и работники в лице их представителя - первичной профсоюзной организации, руководствуясь статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации и статьей 108 Трудового кодекса Российской Федерации заключили настоящее Дополнительное соглашение о нижеследующем:

1. Внести следующее дополнение в Коллективный договор на 2019-2022 годы: Приложение № 2 Коллективного договора на 2019-2022 годы «Положение об оплате труда и назначении стимулирующих выплат работникам Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 97»» изложить в редакции от 07.04.2022 г.

3. Изменения и дополнения в Коллективный договор на 2019-2022 годы, принятые настоящим Дополнительным соглашением, вступают в силу со дня подписания сторонами настоящего Дополнительного соглашения.

4. Настоящее Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью Коллективного договора на 2019-2022 годы.

5. В течение семи дней со дня подписания настоящего Дополнительного соглашения работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в Департамент труда и социальной защиты населения города Москвы.

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы
«Школа № 97»



г. Москва 121357, ул. Кременчугская, дом 46,
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 07.04.2022 № 26/02-о
Директор ГБОУ Школа № 97
И.В. Мальчевская



Согласовано
с профсоюзным комитетом
протокол № 17 от 07.04.2022
Председатель профкома
Н.А. Овсянникова



Согласовано
Управляющим советом
протокол № 54 от 06.07.2022.
Председатель Управляющего
совета Л.Л. Хрол

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И НАЗНАЧЕНИИ СТИМУЛИРУЮЩИХ ВЫПЛАТ РАБОТНИКАМ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ «ШКОЛА № 97»

Москва, 2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

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

1.2. Положение разработано в соответствии с:

- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ;
- Постановлением Правительства Москвы от 24.10.2014г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Постановлением Правительства Москвы от 28.12.2010г. № 1088-ПП «О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Постановлением Правительства Москвы от 22.03.2011 № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве» в ред. Постановлений Правительства Москвы от 12.07.2011 № 308-ПП, от 28.09.2011 № 455-ПП, от 01.11.2011 № 516-ПП, от 28.12.2011 № 658-ПП, от 27.03.2012 № 110-ПП, от 18.12.2013 №862-ПП;
- Приказом Департамента образования города Москвы от 25.03.2011 № 210 «О мерах по развитию общего образования в городе Москве»;
- Приказом Минздравсоцразвития от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных групп должностей работников образования»;
- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации 26.08.2010 № 761н;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Приказом ДО города Москвы № 283 от 20.07.2013г. «О внесении изменения в приказ департамента образования города Москвы от 20.08.2012г. № 573»;
- Письмом Министерства образования и науки РФ от 31 марта 2008 года №03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда» в целях установления механизма связи заработной платы с результативностью труда и заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процессов, развитии творческой инициативы»;
- Приказом Минтруда РФ от 26.04.2013г. №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Письмом Минобрнауки России №АП-1073/02 от 20 июня 2013г. «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и работников»;
- Письмом Департамента Финансов города Москвы от 01.02.2011г. № 17-05-04/6 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012г. №2190-Р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», Постановлением Правительства РФ от 12.04.2013г.
- Приказом ДО города Москвы 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 ДО города Москвы от 12.02.2015 г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования»;

- Приказом ДО города Москвы от 28.08.2015 г. № 2055 "О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40";
- Приказом ДО города Москвы от 12.10.2018 г. № 406 "О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40";
- Приказом ДОНМ от 12.08.2021г. № 376 «Об утверждении единого справочника видов выплат по оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы».
- Приказом ДОНМ от 28.03.2022г. № 197 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40.
- Приказом ДОНМ от 31.03.2022г. № 237 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 41.

1.3 Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права и настоящим Положением с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Фонд оплаты труда работников Школы 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 государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

1.8. Условия оплаты труда работников Школы, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) и устанавливаются на 01 сентября учебного года.

1.9. 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.

1.10. Устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых ранее работникам, при условии выполнения месячной нормы рабочего времени и трудовых обязанностей (норм труда).

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

1.12. Доля фонда оплаты труда учителей, воспитателей (дошкольных групп), реализующих образовательные программы соответствующего уровня образования, устанавливается в размере не менее 65 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.14. 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 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 и стимулирующие 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, 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. Формирование фонда оплаты труда Школы (далее - *ФОТ*) осуществляется в пределах объема средств текущего учебного года в соответствии с законом города Москвы о бюджете города Москвы на соответствующий учебный год. Расчет объема средств производится путем умножения численности обучающихся по категории и специфике обучения на утвержденный норматив и соответствующие коэффициенты на определенный нормативный период.

2.2. Школа самостоятельно два раза в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года) определяет *ФОТ*.

2.3. Фонд оплаты труда Школы состоит из базовой части, компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

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

где:

ФОТ - фонд оплаты труда Школы;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера; ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Доля базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) определяется директором Школы на 1 сентября и(или) на 1 января текущего финансового года. Доля стимулирующей части должна составлять не менее 10 и не более 30 процентов фонда оплаты труда образовательной организации.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Школы и определяется по формуле:

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

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Школы;

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

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

- административно-управленческий персонал (руководитель, его заместители);

- иные категории педагогических работников (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, учитель-дефектолог, учитель-логопед, педагог-психолог, социальный педагог, инструктор по физическому воспитанию, старший вожатый, старший методист, тьютор и др.);

- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;

- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания и иные работники).

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

$$\text{ФОТув} = \text{ФОТб} \times \text{ПП},$$

где:

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

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Школы;

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

При определении стоимости должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его нормируемая (аудиторная) и ненормируемая (неаудиторная) занятость.

К ненормируемой (внеаудиторной) занятости педагогического работника, относятся:

- подготовка к урокам/занятиям, в том числе проверка тетрадей;

- оформление и ведение документов диагностики освоения государственного образовательного стандарта обучающимися;

- ведение электронного журнала и дневника, иных средств электронного документооборота школы;

- участие в реализации проекта «Московская электронная школа»;

- предоставление информации для размещения на сайте и в социальных сетях Школы;

- индивидуальное консультирование обучающихся и их родителей (законных представителей), участие в родительских собраниях;

- организация внеклассной работы по предмету (в том числе экскурсионной; в рамках городских проектов и др.);

- методическая и инновационная работа, в том числе участие в педагогических советах, производственных совещаниях, работе межпредметных и предметных методических объединений и кафедр, проектных и рабочих группах;

- сопровождение творческой, исследовательской и проектной деятельности обучающихся;

- оформление и ведение журналов инструктажей, паспорта кабинета;

- организация и проведение экскурсий, поездок, походов с обучающимися;

- иные формы работы с обучающимися и их родителями (законными представителями).

2.6. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание образовательного учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

2.7. Экономия по всем долям фонда оплаты работников Школы, включая начисления на фонд оплаты труда, по коммунальным услугам и материальным затратам формирует, в том числе, фонд экономии (ФОТэ), который может быть распределен в соответствии с условиями настоящего Положения.

2.8. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала школы устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами школы, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.

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

2.10. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала, учебно-вспомогательного персонала, а также иных категорий педагогических работников с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий и иных обстоятельств, может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых Школой с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах Плана финансово-хозяйственной деятельности.

3. ФОРМИРОВАНИЕ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ «УЧЕНИКО-ЧАСА», «ДЕТО-ДНЯ», «ЧАСА ДО»

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, определяется по формуле:

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

где:

ФОТ_{ув} - базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования;

ФОТ_у - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_{в1} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня;

ФОТ_{в2} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы 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. Для определения величины гарантированной оплаты труда учителя вводится условная единица – стоимость одного «ученико-часа».

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

$$C_{сту} = \frac{\text{ФОТ}_у}{\sum a1_i \times t_i + \sum 2 \times a2_i \times t_i + \sum 3 \times a3_i \times t_i}$$

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

$\text{ФОТ}_у$ - 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;

i – индекс класса.

При расчете стоимости одного «ученико-часа» по предметам информатика, иностранный язык, технология, другим предметам по профилям обучения (при делении класса на подгруппы) оплата труда учителя производится путем установления коэффициента. При работе с полным классом по данным предметам оплата труда учителя производится пропорционально количеству обучающихся.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня (ФОТв1), а также в группах кратковременного пребывания (ФОТв2), обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из количества проведенных им часов рабочего времени и численности, обучающихся в группе.

Должностной оклад воспитателя рассчитывается по формуле:

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

где: $Oв$ – должностной оклад воспитателя, реализующего образовательные программы 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;

$ti1$ – плановое количество дней посещения воспитанниками i -ой группы полного дня. Принимается равным 164 (величина получена из расчета: среднегодовое количество рабочих дней воспитателя в месяц, равное 21, скорректированное на величину среднегодового процента посещаемости воспитанниками дошкольных отделений, равную 65 %).

$Cств2$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, реализующего образовательные программы 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;

$ti2$ – плановое количество дней посещения воспитанниками i -ой группы кратковременного пребывания. Принимается равным 164 (величина получена из расчета: среднегодовое количество рабочих дней воспитателя в месяц, равное 21, скорректированное на величину среднегодового процента посещаемости воспитанниками дошкольных отделений, равную 65 %).

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 и стоимости часа дополнительного образования («часа ДО»).

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

$C = C_t \times N$, 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;

N – количество часов, час.

Наполняемость групп дополнительного образования регламентируется программой курса дополнительного образования.

3.5. Стоимость одного "ученико-часа" для учителей; «дето-дня» для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня и в группах кратковременного пребывания; «часа ДО» для педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, определяется при расчете тарификации на начало учебного года, оформляется приказом директора школы и считается величиной неизменной на весь учебный год при отсутствии следующих изменений:

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

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

Работники, заработная плата которых (или ее часть) формируется на основе «ученико-часа», «дето-дня», «часа ДО» должны быть ознакомлены с данным приказом под роспись.

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 течении 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. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле и учитывает:

-стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

-количество учеников по предмету в каждом классе (за исключением учеников из числа детей-инвалидов);

-количество учеников по предмету в каждом классе из числа детей инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов (кроме обучающихся на дому);

-количество учеников по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов (кроме обучающихся на дому);

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

Должностной оклад учителя фиксируется в трудовом договоре и(или) дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.2. Должностной оклад воспитателя основывается на стоимости «одного дето-дня». Стоимость «одного дето-дня», умноженная на количество обучающихся в группе, и умноженная на плановое количество дней посещения в год, фиксируется в качестве должностного оклада в трудовом договоре и(или) дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.3. Школа по согласованию с профсоюзным комитетом имеет право самостоятельно устанавливать значение дополнительного повышающего коэффициента или фиксированной доплаты за индивидуальное обучение детей на дому или проведение консультаций промежуточной и итоговой аттестации детей, получающих образование вне образовательной организации или в заочной (очно-заочной) форме обучения.

4.4. Оплата труда педагогических работников, реализующих образовательные программы дополнительного образования, устанавливается приказом директора на учебный год и фиксируется в качестве должностного оклада в трудовом договоре и(или) дополнительном соглашении к трудовому договору. Администрация школы может устанавливать педагогам дополнительного образования коэффициенты за работу с детьми-инвалидами, с детьми с ОВЗ, с детьми в малых группах, проведение индивидуальных занятий, подготовку к конкурсам и соревнованиям,

проектную деятельность и др. или устанавливать стимулирующие выплаты приказом директора школы.

5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМИ ЕДИНИЦАМИ ШКОЛЫ (ФОТ шт)

5.1. Штатные единицы Школы устанавливаются и утверждаются директором образовательного в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников на начало учебного и(или) финансового года.

Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами Школы, определяется на начало учебного и(или) финансового года и определяется по следующей формуле:
$$ФОТ_{шт} = ФОТ_{инр} + ФОТ_{ауп} + ФОТ_{всп} + ФОТ_{мон}$$

где:

ФОТ_{шт} – доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;

ФОТ_{инр} – доля фонда для оплаты труда иных педагогических работников, обеспечивающих в необходимом объеме выполнение образовательных программ образовательного учреждения;

ФОТ_{ауп} – доля фонда для оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{всп} – доля фонда для оплаты труда учебно-вспомогательного персонала; **ФОТ_{мон}** – доля фонда для оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

5.2. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

5.2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников Школы, 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.

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

5.2.3. 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.

5.2.4. 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.

5.2.5. 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).

5.2.6. 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.

5.3. 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, договорами гражданско-правового характера.

Оплата труда педагогического работника, непосредственно участвующего в процессе оказания платной дополнительной образовательной услуги, рассчитывается в соответствии с «Положение об оказании платных образовательных услуг» Школы. 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 «Положением об оказании платных образовательных услуг» Школы, 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.

5.4. Размеры должностных окладов работников, предусмотренных штатными единицами Школы, устанавливаются в пределах соответствующей доли фонда оплаты труда, не могут быть ниже размеров минимально рекомендованных окладов на момент тарификации и учитывают трудовой вклад работника в обеспечение условий для реализации образовательных программ Школы и функционирования образовательного процесса. При определении размеров должностных окладов учитывается сложность и объем выполняемой работы.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА

6.1. Заработная плата Директора, его заместителей, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера директора Школы определяются трудовым договором с Департаментом образования и науки города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, утвержденным Департаментом образования и науки города Москвы. Данный показатель включается в трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем образовательной организации.

6.3. Размер должностного оклада заместителей директора Школы устанавливается с учетом рекомендаций Департамента образования и науки города Москвы, исходя из вклада каждого сотрудника.

6.4. В целях стимулирования и поощрения заместителям директора может осуществляться выплата стимулирующего характера (премия) в соответствии с оценкой результатов труда по итогам месяца/квартала/полугодия/года (иного отчетного периода). Стимулирующая выплата может быть назначена ежемесячно по итогам работы за прошлый учебный год и внесена в тарификацию сотрудника. Стимулирование производится с учетом рекомендаций Департамента образования и науки города Москвы.

7. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

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

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

7.3. В Школе применяются следующие выплаты (доплаты) компенсационного характера:

7.3.1. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда устанавливается по согласованию с Департаментом образования и науки города Москвы. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются при условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3.2. Доплата за сверхурочную работу устанавливается из расчета оплаты 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.

7.3.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время (с 22 до 6 часов). Размеры оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 % часовой тарифной ставки (должностного оклада).

7.3.4. Доплата за работу в выходные и праздничные дни оплачивается 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. 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. 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.

7.3.5. Доплата за совмещение профессий (должностей), за расширение зон обслуживания, за увеличение объема работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором осуществляется по поручению директора школы с письменного согласия работника с указанием срока в течение которого работник будет выполнять соответствующую работу. К такой дополнительной работе относится выплата за осуществление работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией. Размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. 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.

7.3.6. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отличающихся от нормальных – выплаты педагогическим работникам за дополнительную работу, выполняемую с их письменного согласия, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью образовательных организаций по реализации образовательных программ. Размеры выплат в виде доплат устанавливаются в абсолютных величинах, в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера.

К такой дополнительной работе относятся следующие выплаты:

- Доплата за выполнение функций классного руководителя, городское ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, федеральное ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам
- Городская надбавка за развитие МЭШ
- Доплата за проверку тетрадей и письменных работ

По предметам учебного плана	Размер	Примечание
предметы начальной школы (кроме ИЗО, технологии, музыки, физической культуры)	20%	1) Включается в тарификацию учителя на основные часы учебного плана
по русскому языку, математике, алгебре, геометрии, литературе, иностранному языку в 5-11 классах	20%	

по иностранному языку в 1-4 классах	10%	2) При оплате замен не применяются
по географии, химии, физике, естествознанию, истории, обществознанию, праву, экономике, биологии, астрономии, информатике в 5-11 классах	10%	
по технологии, физической культуре, МХК, ОРКСЭ, ОДНКНР, ОБЖ, экологии, экономике, специальным и элективным курсам и др. предметам	Не применяются	3) Входит в основную педагогическую нагрузку по данным предметам

- Доплата за заведование отделениями, лабораториями, кабинетами и т.д;
- Доплата за работу с сайтом Школы, в качестве ответственного за электронный журнал, различные электронные базы;
- Доплата за руководство/курирование проектными и творческими объединениями, предметными и цикловыми комиссиями, проектными группами, за курирование работы здания, начальной школы в здании, различных направлений деятельности, за управление образовательным процессом (лидеры профсоюзного движения), за руководство психолого-педагогической службой, психолого-педагогическим консилиумом;
- Доплата за работу в проектах городских образовательных проектах, а также иных значимых для города и Школы проектах;
- За организацию проведения олимпиад и конкурсов в зданиях;
- Компенсация педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении ГИА.

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.

7.3.7. Выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах):

- Доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ), детьми-инвалидами;
- Доплата за индивидуальное обучение на дому обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей -инвалидов, детей с ОВЗ), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА (ФОТсм)

8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу устанавливается стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году.

Также могут быть установлены следующие виды стимулирующих выплат:

-премии (по результатам работы за текущий год, полугодие, четверть, месяц);

- разовые премии;

-иные выплаты (премии) стимулирующего характера, установленные коллективным договором, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с наименованиями, предусмотренными Справочником видов выплат по оплате труда, социальных выплат и гарантий в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы.

8.2. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат. Стимулирующая выплата может быть установлена за выполнение работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей.

8.3. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться в абсолютном (фиксированном) значении, в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), а

также в баллах. Стоимость одного балла ежегодно определяется приказом директора на 01.09 и является единой для всех показателей, измеряемых в балльной системе.

8.4. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году

8.4.1. Педагогическим работникам Школы стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия в достижении результатов, согласно критериям портфолио педагога Школы по балльной системе оценивания вклада работника. Портфолио педагога Школы учитывает личный вклад педагогического работника в высокие образовательные результаты обучающихся Школы, отразившиеся в рейтинге образовательных организаций г. Москвы, а также в повышении имиджевых позиций Школы.

Педагогические работники

Показатель	Значения	Баллы
Пройденные курсы повышения квалификации (кол-во часов за текущий учебный год)	36-71	0,2
	72-143	0,3
	144 и более	0,4
Кол-во проведённых мероприятий с профессиональным сообществом в рамках обмена опытом	кол-во	х 0,15
Кол-во переведенных из дошкольных групп в первый класс школы (для воспитателей)	кол-во	х 0,2
Выполнение планового числа дней посещений в группах дошкольников (для воспитателей)	Да Нет	0,5 0
Кол-во переведенных из дошкольных групп в первый класс школы (для учителей первых классов на 01.09)	кол-во	х 0,08
Кол-во переведенных из начальной школы в 5-й класс школы (для учителей 4 классов начальной школы на 31.08)	кол-во	х 0,08
% охвата дообразованием детей в классе или группе (для воспитателей, учителей начальных классов и классных руководителей) ¹	более 95%	0,2
	91-95%	0,15
	90% и менее	0
Кол-во выпускников 11 класса, сдававших ЕГЭ по предмету (для учителя по предмету) ²	кол-во	х 0,05
Кол-во учеников, сдавших ЕГЭ на 95-100 баллов (для учителя по предмету)	кол-во	х 1,5
Кол-во учеников, сдавших ЕГЭ на 84-94 балла (для учителя по предмету)	кол-во	х 1
Кол-во учеников, сдавших ЕГЭ на 74-83 балла (для учителя по предмету)	кол-во	х 0,75
Кол-во учеников, сдавших ЕГЭ на 64-73 балла (для учителя по предмету)	кол-во	х 0,5
Кол-во удалённых с ЕГЭ (для учителя по предмету и классных руководителей)	кол-во	х (-0,5)
Неподтверждение оценок на ЕГЭ (для учителя по предмету)	кол-во	х (-0,5)
Кол-во выпускников 9 класса, сдавших ОГЭ по предмету (для учителя по предмету) ³	кол-во	х 0,05
Кол-во учеников, сдавших ОГЭ на "4" и "5" (для учителя по предмету)	кол-во	х 0,3
Кол-во удалённых с ОГЭ (для учителя по предмету и кл.рук.)	кол-во	х (-0,25)
Результаты диагностик относительно городских (для учителя по предмету за класс)	кол-во	х 0,2
Кол-во отборочного этапа МОШ	кол-во	х 0,2
Кол-во победителей и призёров муниципального этапа ВсОШ	кол-во	х 0,4
Кол-во призёров регионального этапа ВсОШ	кол-во	х 2
Кол-во победителей регионального этапа ВсОШ	кол-во	х 3
Кол-во призёров заключительного этапа ВсОШ	кол-во	х 5
Кол-во победителей заключительного этапа ВсОШ	кол-во	х 10
Кол-во призёров финала МОШ	кол-во	х 2
Кол-во победителей финала МОШ	кол-во	х 3
Кол-во дипломов победителей и призёров олимпиад "Музеи. Парки. Усадьбы" и "Не прервётся связь поколений" ⁴	кол-во	х 0,4
Кол-во дипломов победителей и призёров олимпиад «История и культура храмов столицы и городов России»	кол-во	х 0,5
Кол-во участников регионального этапа KidsSkills/ JuniorSkills / WorldSkills	кол-во	х 0,4
Кол-во призёров регионального этапа KidsSkills/ JuniorSkills / WorldSkills	кол-во	х 2
Кол-во победителей регионального этапа KidsSkills/ JuniorSkills / WorldSkills	кол-во	х 3

¹ За исключением активностей в рамках клубной деятельности

² Включается количество выпускников, сдавших ЕГЭ не ниже установленного по предмету минимума до 63 баллов включительно.

³ Включается количество выпускников, сдавших ОГЭ, за исключением сдавших на «4» и «5».

⁴ Учитываются не более 5 дипломов

Кол-во участников / победителей / призёров регионального этапа Абилимпикс	кол-во	x 0,4/2/3
Кол-во учащихся, получивших сертификаты в рамках проекта "Профессиональное обучение без границ" (для кл.руководителей)	кол-во	x 0,15
Кол-во обучающихся по адаптированным программам детей-инвалидов и детей с ОВЗ (для учителей начальных классов, учителя по предметам, воспитателей дошкольных групп)	кол-во	x 0,2
Участие в проекте МЭШ: тесты, сценарии тем, опубликованных в текущем учебном году	кол-во	x 0,1
Участие в проекте МЭШ: грантополучатели Департамента образования и науки г.Москвы (кол-во грантов) в текущем учебном году	кол-во	x 0,4
Результаты участия в межпредметной олимпиаде "Московский учитель"	участник призёр победитель	0,2 1,5 3
Проект "Новый учитель новой информатики. Перезагрузка" (или одноименные городские конкурсы педагогов по другим предметам)	участник призёр победитель	0,2 1,5 3
Московская городская олимпиада "Учитель школы большого города"	участник призёр победитель	0,2 1,5 3
Кол-во обучающихся — призёров конференции "Инженеры будущего", "Наука для жизни" (для педагогов, внесших вклад в проект)	кол-во	x 1,5
Кол-во обучающихся — победителей конференции "Инженеры будущего", "Наука для жизни" (для педагогов, внесших вклад в проект)	кол-во	x 3
Кол-во обучающихся — призёров значимых конференций при ВУЗах (для педагогов, внесших личный вклад в проект)	кол-во	x 0,3
Кол-во обучающихся — победителей значимых конференций при ВУЗах (для педагогов, внесших личный вклад в проект)	кол-во	x 0,4
Результат внешней независимой диагностики учителя (тренинг в формате ЕГЭ, либо диагностика МЦКО)	экспертный ур. высокий ур.	0,3 0,2
Кол-во травм по вине сотрудника (во время дежурства, урока, внеурочного занятия)	кол-во	x (-0,2)
Надёжность оценок (исправления в ЭЖД)	кол-во	x (-0,01) -20
Обоснованные обращения граждан, направленные вне школы, касающиеся работы педагога	кол-во	x (-0,2)
Поддержка волонтерства (при наличии значков волонтеров)	кол-во	x 0,4
Участие в субботках московского школьника (количество субботних посещений при группе детей не менее 5 человек)	кол-во	x 0,03
Кол-во обучающихся, сдавших нормы ГТО (личный вклад педагога)	кол-во	x 0,05
Кол-во команд-призёров межрайонного этапа соревнований по футболу и волейболу, межрайонного Первенства по туризму (для учителей, внесших личный вклад)	кол-во	x 0,4
Кол-во команд-победителей межрайонного этапа соревнований по футболу и волейболу, межрайонного Первенства по туризму (для учителей, внесших личный вклад)	кол-во	x 0,5
Кол-во команд-призёров межрайонного этапа соревнований: Президентские соревнования, Президентские спортивные игры, Чемпионат Москвы по баскетболу "Победный мяч", Открытые Всероссийские соревнования по шахматам "Белая Ладья" (для учителей, внесших личный вклад)	кол-во	x 0,4
Кол-во команд-победителей межрайонного этапа соревнований: Президентские соревнования, Президентские спортивные игры, Чемпионат Москвы по баскетболу "Победный мяч", Открытые Всероссийские соревнования по шахматам "Белая Ладья" (для учителей, внесших личный вклад)	кол-во	x 0,5
Кол-во команд-призёров городского этапа соревнований: Президентские соревнования, Президентские спортивные игры, Чемпионат Москвы по баскетболу "Победный мяч", Открытые Всероссийские соревнования по шахматам "Белая Ладья" (для учителей, внесших личный вклад)	кол-во	x 1,5
Кол-во команд-победителей городского этапа соревнований: Президентские соревнования, Президентские спортивные игры, Чемпионат Москвы по баскетболу "Победный мяч", Открытые Всероссийские соревнования по шахматам "Белая Ладья" (для учителей, внесших личный вклад)	кол-во	x 3
Учебный день в музее / библиотеке / Технопарке (для учителей, внесших личный вклад)	кол-во	x 0,03
Кол-во детей, состоящих на внешнем учёте, не совершивших правонарушения (для педагогов, внесших личный вклад)	кол-во	x 0,3

Несоблюдение локальных актов, школьных регламентов и этики общения, установленные по итогам внутренних и внешних проверок, аудита, ревизий	кол-во	x (-0,1)
Нарушения графика дежурств, факт самовольного невыхода или оставления поста дежурств	кол-во	x (-0,1)
Несоблюдение санитарных правил содержания и техники безопасности при эксплуатации учебного помещения, выявленные в ходе внутренних и внешних проверок и обходов	кол-во	x (-0,1)
Кол-во номеров — участников конкурсных мероприятий Городского плана значимых мероприятий	кол-во	0,05
Кол-во номеров— призёров конкурсных мероприятий Городского плана значимых мероприятий	кол-во	0,2
Кол-во обучающихся в дообразовании — победителей конкурсных мероприятий Городского плана значимых мероприятий	кол-во	0,5
Участие в массовых мероприятиях (концерты, фестивали, соревнования), не включённых в Городской план значимых мероприятий, проводимых вне школы	кол-во	x 0,02
Численность обучающихся по образовательным программам ПОУ (для педагогов, задействованных в развитии внебюджетной сферы услуг, при условии отсутствия долгов по оплате)	кол-во	x 0,01
Наличие в СМИ, интернет-ресурсах достоверных положительных отзывов о работе педагога, публикации педагога в научных, профессиональных образовательных изданиях	кол-во	x 0,03
Участие в программе "Московское долголетие" (кол-во групп) (для педагогов, задействованных в развитии внебюджетной сферы услуг)	кол-во	x 0,5
Социальный индекс класса (для учителей начальных классов и классных руководителей)	«-4» и менее «-3» — «-1» «0» и более	0,5 0,2 0

8.4.2. Иным работникам Школы стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается за личный вклад согласно критериям эффективности в разрезе наименований должностей согласно штатному расписанию Школы.

Помощник воспитателя

Показатели	Способ выплаты
Положительная динамика количества дней посещения воспитанниками, либо положительный вклад в снижение уровня заболеваемости воспитанников по сравнению с предыдущим периодом (личный вклад)	фикс. сумма
Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы (личный вклад)	фикс. сумма
Высокое качество выполняемой работы, подтвержденное результатами внутреннего и внешнего контроля	фикс. сумма
Выполнение мероприятий по экономии и энергоэффективности	фикс. сумма
Обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, дети-инвалиды)	фикс. сумма

Иные работники (учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал согласно штатному расписанию)

Показатели	Способ выплаты
Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы (личный вклад)	фикс. сумма
Высокое качество выполняемой работы, подтвержденное результатами внутреннего и внешнего контроля	фикс. сумма
Выполнение мероприятий по экономии и энергоэффективности	фикс. сумма

8.4.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году устанавливается на новый учебный год и вносится в тарификацию сотрудника. В этом случае стимулирующая выплата считается ежемесячной и издание специального приказа каждый месяц не требуется. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году

(по балльной системе оценивания) не выплачивается одной суммой (в случае увольнения, декретного отпуска и др.). При этом работник, вышедший из декретного отпуска, имеет право на получение стимулирующей выплаты по результатам учебного года, предшествующего его выходу в декретный отпуск за пропорциональный период, за который он не получал соответствующую выплату.

- 8.5. Премии (по результатам работы за текущий год, полугодие, квартал, месяц), а также разовые премии выплачиваются работникам Школы приказом директора на основании ходатайств ответственных кураторов зданий, направлений по следующим основаниям:

Показатели	Способ выплаты
За выполнение особо важных и ответственных поручений	фикс. сумма
За подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Школы	фикс. сумма
За позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях учеников и воспитанников	фикс. сумма
За участие в подготовке школы к новому учебному году	фикс. сумма
За организацию проведения весенних уборочных работ и субботников	фикс. сумма
За обеспечение качественной уборки территории, при осложненных погодных условиях (большой объем снега, листьев)	фикс. сумма
За обеспечение бесперебойного функционирования зданий и территорий образовательного комплекса в зимний период	фикс. сумма

- 8.6. Другие виды премиальных выплат стимулирования работников, предусмотренные трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором и локальными актами Школы в соответствии с наименованиями, предусмотренными Справочником видов выплат по оплате труда, социальных выплат и гарантий в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы.

Основаниями для начисления других видов премиальных выплат стимулирования работников, установленных коллективными договорами, локальными актами Школы в соответствии с нормами трудового права, являются:

-наличие у административного или педагогического работника почетных званий, ученой степени, иных наград («Заслуженный учитель школы Российской Федерации», «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», лауреат премии Мэрии Москвы, лауреат премии города Москвы в области образования, «Почётный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник образования города Москвы», «Отличник народного просвещения» и других почетных званий);

-наличие у педагогического работника статуса молодого специалиста;

-иные выплаты стимулирующего характера, предусмотренные трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также коллективным договором и локальными актами Школы.

- 8.7. Работник Школы может быть лишен стимулирующих выплат, либо их размер может быть уменьшен на определенный срок в случае наличия фактов обоснованных жалоб на работника, порчи имущества по вине работника, травматизма детей по вине работника; неоднократного нарушения работником правил трудовой дисциплины, правил педагогической этики, неисполнения работником должностных обязанностей и (или) невыполнения приказов и распоряжений директора, наличия у работника дисциплинарного, административного взыскания. Решение о лишении, либо уменьшении размера стимулирующих выплат оформляется приказом директора с указанием оснований и сроков такого лишения, уменьшения.

- 8.8. В целях обеспечения общественного участия в определении и назначении стимулирующих выплат в Школе создается специальная открытая комиссия (далее – Комиссия), в состав которой входят представители административно- управленческого персонала, педагогических работников и профсоюзного комитета Школы. Количественный и персональный состав Комиссии ежегодно утверждается приказом директора Школы на начало учебного года с учётом предложений профсоюзного комитета.

- 8.8.1. В полномочия комиссии входит:

а) анализ представленной в Комиссию информации по оценке результативности и эффективности труда работников;

б) оценка выполнения работниками школы, включая совместителей (внутренних и внешних), утверждённых критериев и показателей результативности и эффективности работы.

Информация, указанная в подпункте «а» настоящего пункта, подготавливается администрацией Школы на основе объективных нефальсифицируемых данных из информационных систем и источников с условием обязательного ознакомления работника с этими данными (посредством рассылки на электронную почту, указанную в трудовом договоре с работником). Эта информация не может запрашиваться с работников.

8.8.2. Заседание Комиссии считается правомочным при участии в нём более половины членов комиссии. Решение Комиссии принимается прямым открытым голосованием и считается принято, если за него проголосовало более половины членов Комиссии. При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

8.8.3. Комиссия на основании информации по оценке результативности и эффективности труда работников составляет протокол оценки профессиональной деятельности работников за прошедший период с отражением полученных в результате осуществления процедур оценки данных по каждому из работников. Размер выплат за результативность и эффективность работы и стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательной организации школы устанавливается приказом директора Школы на основании данного протокола.

8.8.4. Работники Школы должны быть ознакомлены с приказом. С момента ознакомления с приказом работник в течение 3 рабочих дней вправе подать, а Комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности и эффективности его работы.

8.8.5. Основанием для подачи заявления работниками является факт нарушения установленных настоящим Положением норм и (или) технические ошибки. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур оценивания или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку результативности и эффективности труда работника, ошибочно определённые размеры стимулирующих выплат подлежат корректировке.

9. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ЭКОНОМИИ (ФОТэ)

9.1. Фонд экономии (ФОТэ) может формироваться:

- из средств, полученных в результате экономии по всем частям фонда оплаты труда;
- из средств, остающихся в распоряжении Учреждения при осуществлении финансово-хозяйственной деятельности;
- из средств, полученных Учреждением от осуществления приносящей доход деятельности.

9.2. Распределение фонда экономии (ФОТэ) осуществляется директором Школы по представлению заместителей директора Школы.

9.3. Фонд экономии в зависимости от существующих финансовых возможностей может распределяться на разовые поощрительные выплаты по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т. д.) и иные обстоятельства, приравненные к вышеизложенным.

10. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ

10.1. Заработная плата работников Школы не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

10.2. Заработная плата работника, выполнившего норму нагрузки за ставку, не может быть ниже установленного Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

10.3. В школе установлены следующие социальные выплаты и гарантии:

- Выходное пособие при ликвидации учреждения, сокращения штата
- Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении
- Денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы

- Оплата дополнительных выходных дней работникам, имеющим детей-инвалидов (4 дня)
- Пособие на погребение
- Пособие по временной нетрудоспособности (3 дня)
- Средний заработок за дни сдачи крови и ее компонентов
- Средний заработок при направлении в служебную командировку
- Средний заработок при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска
- Средний заработок при предоставлении учебного и дополнительного отпусков
- Средний заработок в других случаях.

10.4. К прочим выплатам относится оплата по договору ГПХ.

11. ПОРЯДОК ПРЕДСТАВЛЕНИЯ К НАГРАЖДЕНИЮ ГРАМОТАМ РАЗНОГО УРОВНЯ

11. Представление работников Школы к награждению отраслевыми наградами производится последовательно от уровня к уровню в следующем порядке:

- выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом методического объединения;
- обсуждение кандидатуры на методическом совете или на общем собрании работников образовательной организации - определение рейтинговой оценки по показателям качества труда;
- принятие решения на педагогическом совете или общем собрании работников образовательной организации;
- согласование кандидатуры на Управляющем совете, в профсоюзном комитете.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Заработная плата работникам Школы выплачивается два раза в месяц – 5 и 20 числа каждого месяца. Если срок выплаты заработной платы совпадает с выходным и/или праздничным днем, срок выплаты заработной платы переносится на ближайший рабочий день, предшествующий празднику и/или выходному дню. Сроки выплаты заработной платы могут быть изменены в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации по процедуре согласования, утвержденной локальными нормативными актами Школы.

12.2. Настоящее Положение вступает в силу с момента утверждения Положения приказом по Школе после согласования с профсоюзным комитетом Школы.

12.3. Любые изменения вносятся в настоящее Положение на основании приказа директора Школы после процедуры согласования и должны быть доведены до сведения всех работников в установленный трудовым законодательством Российской Федерации срок.
