

Согласовано:

председатель Профсоюзного
комитета ГБОУ Школа № 429



Утверждаю:

директор ГБОУ Школа № 429



**Положение
о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
города Москвы
«Школа № 429 «Соколиная гора»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 429 «Соколиная гора» (далее - Положение) вводится на основании:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Закона города Москвы от 10.03.2004 № 14 «Об общем образовании в городе Москве»;
- Постановления Правительства Москвы от 22 марта 2011 года № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих»;

- Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26 августа 2010 г. N 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказа Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 г. № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы платы труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы» в редакции приказа Департамента образования города Москвы от 28.08.2015 г. № 2055;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 г., утвержденных решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2013 г., протокол № 11;
- Приказа Департамента образования города Москвы от 30.09.2011 г. № 695 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных и иных учреждений системы Департамента образования города Москвы»;
- Приказа Департамента образования города Москвы от 12.10.2011 г. № 751 «Об утверждении методических рекомендаций по введению системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений города Москвы, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования в соответствии с федеральными государственными требованиями»;
- Приказа Департамента образования города Москвы от 15.12.2011 г. № 1114 «Об утверждении перечня должностей, относящихся к основному персоналу учреждения, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного, основного общего, среднего (полного) общего образования, дополнительные образовательные программы, для определения размера должностных окладов руководителей государственных образовательных учреждений Департамента образования города Москвы»;
- Приказа Департамента образования города Москвы от 30.10.2014 г. № 862 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;
- Приказа Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы платы труда работников государственных образовательных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;

- Устава Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 429 «Соколиная гора» (далее - Школа);
- Коллективного договора Школы.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ Школа № 429 (далее по тексту – Школа) и включает в себя:

- методику определения должностных окладов педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс;
- определение размеров окладов;
- условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;
- условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;
- условия оплаты труда отдельных категорий работников;
- другие вопросы оплаты труда.

Расчетным периодом для начисления заработной платы для всех работников Школы является календарный месяц.

1.3. Положение об оплате труда утверждается руководителем Школы с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (представительного органа работников) в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации, вводится в действие приказом по Школе и распространяется на всех работников Школы.

1.4. Начисление заработной платы работникам производится пропорционально фактически отработанному времени. Учет фактически отработанного времени работниками Школы ведется в таблице учета использования рабочего времени и фиксируется в расчетном листке.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.6. Заработная плата выплачивается работникам Школы два раза в месяц: за первую половину месяца – 20 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 5 числа каждого, следующего за текущим, в порядке, установленном Коллективным договором, трудовыми договорами.

1.7. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях и размерах, предусмотренных законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.8. При совпадении дней выплаты заработной платы с выходными или нерабочими праздничными днями выплата производится накануне этих дней.

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

1.10. Штатное расписание Школы формируется и утверждается ее руководителем.

1.11. Устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до их изменения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала Школы устанавливается в размере не более 5 процентов от фонда оплаты труда.

1.13. Доля фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда Школы.

2. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Установление окладов (должностных окладов, ставок) осуществляется за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени либо исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц, без учета компенсационных, стимулирующих выплат (Приложение № 1).

2.2. Сложность выполняемых работ определяется с учетом Единого квалификационного справочника должностей.

2.3. Выплата окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам Школы осуществляется исходя из фактически отработанного работниками времени.

2.4. Выплаты окладов (должностных окладов), ставок заработной платы относятся к расходам Школы на оплату труда, включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации и города Москвы.

3. Формирование фонда оплаты труда работников

3.1. Фонд оплаты труда работников Школы формируется из объема средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидий из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения Школой государственного задания, средств, поступающих из других бюджетов, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с Планом финансово-хозяйственной деятельности Школы. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и другим затратам может направляться на выплаты стимулирующего характера. Распределение средств экономии осуществляется руководителем Школы.

3.2. Школа самостоятельно формирует фонд оплаты труда на финансовый год в пределах объема средств, утвержденных Планом финансово-хозяйственной деятельности. Все показатели, коэффициенты, основные значения для всех расчетных показателей, формул, в том числе численность обучающихся в классах, воспитанников дошкольных групп, количество часов учебного плана и т.д., фиксируются на 01 сентября ежегодно путем утверждения Тарификационного списка на новый учебный год.

3.3. Фонд оплаты труда Школы определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{С} - \text{Х},$$

где:

ФОТ – объем средств, направленный на формирование фонда оплаты труда;

С – объем средств, доведенных до Школы в текущем финансовом году;

Х – объем средств на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями.

3.4. Фонд оплаты труда Школы состоит из базовой части (**ФОТб**), выплат компенсационного характера (**ФОТк**) и стимулирующей части (**ФОТст**).

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

где:

• **ФОТ** - фонд оплаты труда Школы;

• **ФОТб** - базовая часть фонда оплаты труда;

• **ФОТк** - выплаты компенсационного характера;

• **ФОТст** - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

3.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

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

где:

• **ФОТст** - стимулирующая часть фонда оплаты труда;

• **ФОТу** - фонд оплаты труда Школы;

• **СТ** - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 10 процентов от фонда оплаты труда Школы.

3.6. Базовая часть фонда оплаты труда Школы обеспечивает гарантированную заработную плату работников Школы, включая:

1) педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, воспитатели);

2) иные категории работников, включая:

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

• иные педагогические работники (старший воспитатель, методист, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, социальный педагог, инструктор по физической культуре, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, музыкальный руководитель, тьютор, педагог-библиотекарь, библиотекарь);

- учебно-вспомогательный персонал Школы;
- профессии рабочих (гардеробщик, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, иные работники).

3.7. Базовая часть фонда оплаты труда Школы обеспечивает гарантированную заработную плату работников Школы и складывается из:

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

где:

- **ФОТув** - фонд оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей);
- **ФОТп** - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс (воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам, и учителей, осуществляющих обучение по программам дополнительного образования);
- **ФОТи** - фонд оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы).

3.8. Руководитель Школы формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда в соответствии с целями и задачами реализуемых образовательных программ.

3.9. Установление работникам Школы окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного характера, осуществление выплат, гарантированных ТК РФ, а также других выплат, предусмотренных настоящим Положением, производится в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Установление стимулирующих выплат работникам Школы производится за счет и в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с настоящим Положением.

3.10. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в Школе с учетом особенностей организации образовательного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых Школой с физическими и (или) юридическими лицами, за счет и в пределах объема средств, утвержденного в Плане финансово-хозяйственной деятельности Школы на текущий финансовый год.

3.11. Школа в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже минимальных, а также размеры доплат, надбавок, премий и других видов материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

3.12. Размеры должностных окладов (ставок) работников устанавливаются руководителем Школы с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, в соответствии с трудовым законодательством,

штатным расписанием и другими локальными нормативными актами Школы, трудовыми договорами, заключенными с работниками соответствующих категорий.

3.13. Все должности работников Школы включаются в штатное расписание в соответствии со структурными разделами:

- Административно-управленческий персонал (АУП)
- Педагогические работники, непосредственно осуществляющие педагогический процесс (ПП)
- Педагогические работники, не относящиеся к педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим педагогический процесс (ИПП)
- Группа должностей учебно-вспомогательного персонала (УВП)
- Группа должностей младшего обслуживающего персонала (МОП)

Штатное расписание формируется с учетом потребностей Школы, необходимых для ведения ее уставной деятельности. Численный состав должен быть достаточен для гарантированного выполнения Школой функций, задач и объема работы, установленных Учредителем Школы.

3.14. Руководитель утверждает штатное расписание в пределах соответствующего фонда оплаты труда работников на начало учебного года. Руководитель Школы имеет право при необходимости вносить изменения в штатное расписание.

4. Распределение базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

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

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

где:

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

ФОТ_у - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_в - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (**ФОТ_у**) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных ими учебных часов (уроков, занятий) и численности обучающихся.

Для определения величины гарантированного размера оплаты труда учителя используется условная единица «стоимость одного ученико-часа» как основа расчёта педагогической услуги. 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:

$$\text{Сст}_у = 34/52 \times (\text{ФОТ}_у - (\text{T}+\text{K})) / (\sum a_i \times b_i),$$

где:

Стгу - стоимость одного «ученико-часа» для учителей, руб.;

ФОТу - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

Т - часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная за проверку тетрадей;

К - часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за осуществление функций классного руководителя;

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

ai - количество учеников в *i*-ом классе;

bi - годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану в *i*-ом классе;

i - количество классов по всем параллелям.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (**ФОТв**) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из количества проведенных ими дней посещения и численности воспитанников. Стоимость одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным воспитанником) для воспитателей, осуществляющих обучение по общеобразовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, и для воспитателей, осуществляющих обучение по общеобразовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Стств} = 10/12 \times \text{ФОТв} / (\sum a_i \times b_i),$$

где:

Стств - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, руб.;

ФОТв - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования;

12 - количество месяцев в году;

10 - количество месяцев посещения воспитанником дошкольного подразделения Школы;

ai - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в *i*-ой группе Школы;

bi - среднее количество дней посещения воспитанником, осваивающим образовательные программы дошкольного образования, в *i*-ой группе Школы;

i - количество групп.

4.4. Оплата труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, осуществляется в соответствии с Рекомендациями по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования детей, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утвержденными Департаментом образования города Москвы. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников дополнительного

образования (ФОТп) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников дополнительного образования исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся по программам дополнительного образования.

5. Основные условия оплаты труда

5.1. **Должностной оклад учителя** – ставка заработной платы работника, нормирование труда которого осуществляется с учетом норм часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы (18 часов) - рассчитывается по формуле:

$$\text{Оду} = \text{Оу} + \text{П} + \text{Д} + \text{Кв} + \text{Конс} + \text{ВУД} + \text{ИНД}$$

Базовый должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$\text{Оу} = \text{Ссту} \times \sum a1i \times ti + 2 \times \text{Ссту} \times \sum a2i \times ti + 3 \times \text{Ссту} \times \sum a3i \times ti + \text{T} + \text{К},$$

где:

Оу – базовый должностной оклад учителя;

Ссту - стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

a1i - количество обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a2i - количество обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3i - количество обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

ti - среднее количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе. Среднее количество часов в месяц определяется как произведение недельной учебной нагрузки и среднего количества недель в месяце ($52/12=4,33$);

T - надбавка за проверку тетрадей;

К - надбавка за выполнение функций классного руководителя.

Педагогическая нагрузка учителя формируется из количества часов по учебному плану, который разрабатывается Школой и утверждается директором.

Учебная нагрузка учителя устанавливается на учебный год (с 01 сентября по 31 августа календарного года) и делится на учебную нагрузку, выполняемую работниками на ставку заработной платы (18 часов) и дополнительную учебную нагрузку (свыше 18 часов).

5.1.1. Размер надбавки за осуществление функции классного руководителя за организацию и координацию воспитательной работы педагогическим работникам определяется по формуле:

Сумма оплаты за классное руководство = К * Д,

где:

К – расчетный коэффициент (549 руб.);

Д – количество учащихся в классе.

5.1.2. Ежемесячная доплата за проверку тетрадей устанавливается в процентном отношении к базовой заработной плате (должностному окладу):

- 20% - учителям 1-4 классов, русского языка и литературы, математики, алгебры, геометрии, иностранного языка;
- 10% - учителям черчения, географии, химии, биологии, обществознания, истории, физики, информатики.

T = O_y x процент

5.1.3. Доплата за деление класса на подгруппы определяется по формуле:

D = O_y x коэффициент,

где:

коэффициент равен частному от деления 25 (принятая средняя наполняемость класса) на количество обучающихся в группе, округленному до сотых долей числа;

если значение частного меньше 1, то **коэффициент = 1;**

если значение частного больше 2,5, то **коэффициент = 2,5.**

5.1.4. Доплата за профессионализм учителя (в процентах от суммы оплаты часов аудиторной занятости по каждому предмету):

- 20% - учителям высшей категории;
- 15% - учителям первой категории;
- 10% - учителям при соответствии занимаемой должности.

K_в = O_y x процент

Доплата не производится на оплату часов консультаций, внеурочной деятельности, индивидуальных занятий с обучающимися по медицинским показателям.

5.1.5. Сумма оплаты в месяц за проведение консультации определяется по формуле:

Конс = C_{сту} x КОЛ_{час} x 13 x 4,33,

где:

Конс – сумма оплаты в месяц;

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

КОЛ_{час} - количество часов консультаций в неделю;

13 - коэффициент пропорциональности;

4,33 - среднее количество недель в месяце.

5.1.6. Сумма оплаты в месяц за проведение занятий по внеурочной деятельности определяется по формуле:

$$\text{ВУД} = \text{С}_{\text{сту}} \times \text{КОЛ}_{\text{час}} \times \text{КОЛ}_{\text{уч}} \times 4,33,$$

где:

ВУД – сумма оплаты в месяц;

С_{сту} – стоимость одного «ученико-часа» для учителей, руб.;

КОЛ_{час} – количество часов занятий в неделю;

КОЛ_{уч} – количество обучающихся на 1 занятии;

4,33 – среднее количество недель в месяце.

5.1.7. Сумма оплаты в месяц за проведение индивидуальных занятий по медицинским показаниям определяется по формуле:

$$\text{ИНД} = \text{КОЛ}_{\text{час}} \times 250 \times 4,$$

где:

ИНД – сумма оплаты в месяц;

КОЛ_{час} – количество часов занятий в неделю;

250 – сумма в рублях за 1 час занятий;

4 – принятое количество недель в месяце.

Примечание: В случае проведения индивидуальных занятий по медицинским показаниям на дому сумма оплаты увеличивается на 20 процентов.

5.1.8. Стоимость замены:

- отсутствующего учителя составляет 250 руб. за 1 (один) час. Оплата уроков производится только за уроки, проставленные в таблице учета рабочего времени;

- отсутствующего воспитателя определяется в соответствии с учетом рабочего времени заменяющего (по локальному акту).

5.2. В связи большим количеством дошкольных подразделений, входящих в состав учреждения, и функционированием в них групп одной специфики (общеразвивающая направленность) оклад по должности воспитатель, реализующий образовательные программы дошкольного образования, определяется по формуле:

$$\text{Ов} = \sum \text{С}_{\text{ств}} \times a_i \times s_i \times 4,33 \times 5,$$

где:

Ов – базовый должностной оклад воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования;

С_{ств} – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, (128,00 руб.);

a_i – количество воспитанников (20 детей);

s_i – количество ставок воспитателя в i-ой группе;

4,33 – среднее количество недель в месяце;

5 – количество рабочих дней в неделе.

При этом при расчете должностного оклада воспитателя учитывается профессионализм воспитателя. Базовый оклад увеличивается на 20% - при наличии высшей категории; на 15% - первой категории; на 10% - при соответствии занимаемой должности.

5.3. Должностной оклад педагогического работника, реализующего дополнительные общеразвивающие программы, рассчитывается по формуле:

$$Оп = Сетд * \sum (A_i * t_i) * 52 / 12,$$

где:

Оп – должностной оклад педагогического работника, реализующего дополнительные общеразвивающие программы;

Сетд – стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы;

A_i – количество воспитанников в группе;

t_i – количество часов занятий по дополнительным общеразвивающим программам в неделю в каждой группе (клубе, кружке, студии, секции и др.);

52 - количество недель в году;

12 - количество месяцев в году.

6. Распределение базовой части фонда оплаты труда иных категорий работников, предусмотренных штатными единицами

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

6.2. Размеры должностных окладов иных категорий работников Школы, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем Школы не ниже размеров Минимальных рекомендованных должностных окладов, утвержденных Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, с учетом размера фонда оплаты труда Школы, а также сложности и объема выполняемой ее работниками работы. Если же должностной оклад устанавливается меньше размера минимальной заработной платы в городе Москве, то производится доплата до минимального размера заработной платы на основании приказа по Школе.

6.3. Должностной оклад выплачивается работнику Школы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности в течение установленной нормы рабочего времени за календарный месяц и не включает в себя выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.4. Размер должностного оклада по каждой должности отражается в штатном расписании Школы, утвержденном приказом ее руководителя, в обязательном порядке фиксируется в трудовых договорах или дополнительных соглашениях к трудовым договорам, заключаемых с работниками, и является гарантированной работнику выплатой.

6.5. Установление и повышение (индексация) должностных окладов работников производится в соответствии с федеральным законодательством.

6.6. До установления Правительством города Москвы базовых должностных окладов и системы повышающих коэффициентов к ним размеры должностных окладов работникам Школы и повышающие коэффициенты к ним устанавливаются руководителем Школы самостоятельно.

6.7. 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. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих, - на основе Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, - на основе Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

7. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя

7.1. Заработная плата руководителя Школы, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

7.3. Должностной оклад руководителя Школы устанавливается Департаментом образования и науки города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала Школы, который рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя Школы устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу руководителя Школы.

7.5. Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителей руководителя Школы устанавливается директором Школы на 10-30 процентов ниже размера заработной платы руководителя Школы

(должностной оклад и премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы).

7.6. Педагогическая нагрузка руководителя определяется в установленном порядке Департаментом образования и науки города Москвы.

8. Условия оплаты труда работников, реализующих Платные образовательные услуги

8.1. Фонд оплаты труда работников Школы, реализующих платные образовательные услуги, формируется из объема средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с Планом финансово-хозяйственной деятельности Школы.

8.2. Заработная плата педагогов, реализующих платные образовательные услуги, рассчитывается в процентном отношении к общей сумме поступления платы от родителей (законных представителей) за конкретную оказанную услугу за месяц на основании банковских выписок.

$$\text{ЗП} = \text{Спост} / 100 * 50,$$

где:

ЗП – заработная плата педагога в месяц по этой услуге;

Спост - сумма поступления платы от родителей (законных представителей) за оказанную услугу за месяц на основании банковских документов.

8.3. Заработная плата учебно-вспомогательного персонала Школы, занятого в организации платных образовательных услуг, устанавливается руководителем и формируется на основании штатного расписания Школы.

9. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

9.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы в процентном отношении или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральным законодательством. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством.

9.2. В Школе применяются следующие выплаты компенсационного характера: за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу, при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором, за исполнение государственных и общественных обязанностей, иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день работа оплачивается в

двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

9.4. При проведении 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 рабочего места и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и результатами аттестации рабочих мест. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных законами и иными нормативными правовыми актами.

9.5. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

9.6. 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).

9.7. Работнику Школы (в том числе работающему по совместительству), выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. (Приложение № 2).

9.8. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с

учетом содержания и (или) объема дополнительной работы относительно отраслевых норм нагрузки и фактически затраченного рабочего времени. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.

9.9. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания объем выплат производится в пределах размера должностного оклада по совмещаемой должности с учетом объема фактически выполняемой работы.

10. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

10.1. Стимулирующие выплаты устанавливаются в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы, повышения эффективности трудовой деятельности, а также в целях поощрения за выполненную работу.

10.2. Стимулирующие выплаты относятся к расходам Школы на оплату труда, учитываются при расчете средней заработной платы в установленных Трудовым кодексом Российской Федерации случаях; выплачиваются в сроки, установленные Коллективным договором и (или) Правилами внутреннего трудового распорядка.

10.3. Видами материального стимулирования работников являются поощрительные выплаты:

- **Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году** на основании анализа участия работника в достижении Школой результатов, выразившихся во вхождении в рейтинг вклада образовательных организаций, показавших динамику образовательных результатов и др.;

- **Стимулирующие выплаты по результатам работы за определенный период (месяц, квартал, год)** на основе анализа трудовой деятельности работника в соответствии с показателями премирования;

- **Ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя** в соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 30.08.2018 № 1027-ПП «О вознаграждении педагогических работников государственных образовательных организаций города Москвы за выполнение функций классного руководителя»;

- **Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя** в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 04.04.2020 № 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования»;

- **Городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ** (на основании приказа Департамента образования и науки города Москвы);

- **Разовые премии;**

- стимулирующие выплаты по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии к юбилею, к профессиональному празднику, государственным праздникам Российской Федерации – День учителя, День города, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день;

- ежемесячные стимулирующие выплаты педагогическим работникам, имеющим:

- наличие ученой степени – $(12200 \cdot 0,5)$ руб.;

- наличие удостоверения «Почетный работник общего образования Москвы» или «Почетный работник общего образования РФ» или «Отличник народного просвещения Министерства образования РФ» – $(12200 \cdot K_3)$ руб., где $K_3=0,7$ для педагогов школьных подразделений и $K_3=0,5$ для педагогов дошкольных подразделений;

- наличие почетного звания «Заслуженный учитель» – $(12200 \cdot 1,3)$ руб.;

- статус молодого специалиста - $(12200 \cdot 0,4)$ руб.;

оплата производится с момента предоставления соответствующего документа и заявления;

- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ведение внеклассной деятельности с учащимися, организация внеклассных спортивных мероприятий, подготовка учащихся к участию в олимпиадах, конкурсах различных уровней и иные выплаты). Стимулирующие выплаты каждому работнику максимальными размерами не ограничиваются.

10.4. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

10.5. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться, как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), в том числе к базовому окладу.

10.6. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Школой на оплату труда работников. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств руководитель Школы вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату.

10.7. Выплаты по результатам деятельности за предыдущий учебный год и за определённый период работы распределяются рабочей группой, состоящей из представителей администрации и Управляющего совета, профсоюзного комитета, учителей, родительской общественности на основании анализа и проверки индивидуального оценочного листа, предоставляемого работником, (за исключением заместителей руководителя), а также с учетом информации, позволяющей оценить результативность труда. Решение рабочей группы утверждается приказом директора Школы.

10.8. Состав рабочей группы не может быть менее 5 человек.

10.9. Индивидуальный оценочный лист о проделанной работе составляется работником на основе критериев оценки эффективности деятельности за определенный период.

10.10. Работники могут быть не представлены к стимулирующим выплатам.

10.11. Стимулирующие выплаты не устанавливаются работникам, имеющим дисциплинарное взыскание в период премирования.

10.12. Премирование работников по итогам работы за предыдущий учебный год и за определенный период работы осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования:

Наименование показателя эффективности и критерии оценки	Отчетный период
За вклад в качественное образование московских школьников и интенсивность работы. Критериями оценки по данному показателю являются:	
1. Результат предметной независимой диагностики МЦКО (сдавшего на «4»-«5»).	квартал
2. Результат метапредметной независимой диагностики (Высокий уровень).	квартал
3. Результаты ГИА за каждого человека (сдавшего на «4»-«5»).	год
4. Участие обучающихся в фестивалях, соревнованиях (в том числе спортивных), конкурсах, олимпиадах различной направленности (призеры, победители, команды). Данные мероприятия должны быть бесплатными и входить в перечень рекомендованных Департаментом образования и науки города Москвы.	квартал
5. Результативное участие в конкурсах профессионального педагогического мастерства (победитель, лауреат и т.д.).	квартал
6. Распространение педагогического опыта, проведение мастер-классов, круглых столов, открытых мероприятий. Оценка производится на основании опубликованного материала в соцсетях и на основании отзывов педагогического сообщества.	квартал
7. Результативность проектной, научно-исследовательской деятельности (призер, победитель).	квартал
8. Участие класса/группы в общешкольных социально значимых проектах, акциях, мероприятиях с публикацией материала в соцсетях.	квартал
9. Повышение престижа учреждения и отрасли в целом, общественная нагрузка (результативная работа с сайтом школы, класса, группы или объединения). Высокий уровень	месяц

взаимодействия с учреждениями культуры, дополнительного, профессионального образования, социальными партнерами и пр.	
10. Преподавание углубленных, профильных курсов, апробация новых программ, разработка авторских программ.	месяц
11. Наличие публикаций научного характера в методических сборниках, СМИ.	квартал
За организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы. Критериями оценки по данному показателю являются:	
1. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.	квартал
2. Результат работы по привлечению воспитанников в дополнительное образование на внебюджетной основе.	квартал
3. Вовлечение обучающихся, в том числе группы риска, в различные мероприятия, в том числе в каникулярное время.	квартал
Выполнение утвержденного государственного задания. Критерием оценки по данному показателю является: сохранённость контингента.	квартал
За выполнение функций по поручению руководителя организации, не связанных с основной трудовой деятельностью:	по итогу выполненной работы
1. Качественный результат проделанной работы.	

Решение о данных стимулирующих выплатах (разовых премиях) принимается руководителем школы, в пределах объема средств, предусмотренных на формирование фонда стимулирующих выплат

11. Распределение средств экономии базовой части фонда оплаты труда

11.1. Средства экономии формируются из средств, полученных в результате экономии базовой части фонда оплаты труда.

11.2. Распределение средств экономии осуществляется руководителем Школы с учетом мнения первичной профсоюзной организации в зависимости от средств экономии, сформировавшихся в соответствующий период.

12. Гарантии по оплате труда

12.1. Заработная плата работников Школы не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов).

12.2. Заработная плата работника, выполнившего норму нагрузки за ставку, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

13. Срок действия Положения и условия внесения изменений и дополнений

13.1. Срок действия данного Положения не ограничен.

13.2. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 429 «Соколиная гора» вступает в силу с 1 января 2021 года и действует до его отмены или принятия нового Положения. С момента вступления в силу настоящего Положения, Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 429 «Соколиная гора», утвержденное приказом директора от 03.02.2016 г., прекращает свое действие.

13.3. Изменение настоящего Положения (внесение поправок, изменений, дополнений или аннулирование конкретных пунктов Положения) производится на основании приказа руководителя Школы с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

Таблица «Должностные оклады по основной должности»

Наименование должности	Величина должностного оклада
Рабочий по комплексному обслуживанию здания (уборщик), Рабочий по обслуживанию здания, Гардеробщик, Техник, Кладовщик	49 500,00
Завхоз	51 850,00
Делопроизводитель, Секретарь	63 100,00
Специалист по кадрам, Специалист	73 400,00
Инженер	84 100,00
Администратор вычислительной сети	79 900,00
Библиотекарь	58 800,00
Педагог-библиотекарь	56 686,00
Социальный педагог	51 533,00
Педагог-психолог	42 515,00
Учитель-логопед, Учитель-дефектолог	40 711,00
Педагог – организатор	59 263,00
Воспитатель кадетского класса	69 569,00
Воспитатель в дошкольном отделении	128 руб.(ст-ть дето/дня)*20(кол. восп-ков)*5(кол. раб. дней/нед)*4,33(среднее кол нед/мес)
Помощник воспитателя	49 500,00
Музыкальный руководитель	42 515,00
Педагог дополнительного образования на бюджетной основе	20 руб. (уч/час)*кол уч-ков* кол часов/нед*4,33(среднее кол нед/мес)
Педагог дополнительного образования на внебюджетной основе	Определяется по договору платных услуг
Учитель	20 руб. (уч/час)*кол уч-ков* кол часов/нед*4,33(среднее кол нед/мес)
Инструктор по физкультуре	42 515,00
Заместитель директора (должен быть аттестован)	90% от оклада директора

Таблица «Индексация работ разной квалификации для расчета доплат за дополнительную работу»

Наименование функций	Величина значения индекса
Лаборант	1,54
Оператор ввода в электронные базы	2,5
Руководитель школьного музея	4
Руководитель сезонных оздоровительных мероприятий	2,3
Воспитатель в сезонных оздоровительных мероприятиях	1,7
Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, Инструктор по труду	4
Администратор здания школьного подразделения	6,6
Экономист, Специалист	5,8
Заведующий библиотекой	5,9
Завхоз	3,9
Социальный педагог	4
Воспитатель кадетского класса	5,4
Помощник воспитателя, Техник, Рабочий по комплексному обслуживанию здания (уборщик), Рабочий по обслуживанию здания, Помощник воспитателя	3,7
Инструктор по физической культуре	3,3
Документовед	4,5
Подготовка к олимпиадам, Руководство кафедрой	4
Уборка бассейна, уборка внутренних помещений, кастелянша	2
Учитель-логопед, Учитель- дефектолог	3,16
Делопроизводитель, секретарь	4,7
Организация ужинов в дошкольных группах (кол-во работающих сотрудников определяется по кол-ву заказанных порций: 1-19 п. – 1 сотр., 20-29 п. – 2 сотр., 30-39 п. – 3 сотрудника)	Оклад помощника воспитателя/4,33/5/8*1,5 часа*отработанные раб. дни в месяце

Базовый оклад = Б* индекс, где
 Б – базовая единица равна 12 200,00 руб.