

Согласовано:
председатель Профсоюзного
комитета ГБОУ Лицей № 429
«Соколиная гора»
протокол № _____
от «02» 02 2016 г.



Рассмотрено на заседании
Управляющего Совета ГБОУ
Лицей № 429 «Соколиная
гора»
протокол № _____
от «03» 02 2016 г.

Утверждаю:
директор ГБОУ Лицей № 429
«Соколиная гора»

Ю. Дроздов



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

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Лицей № 429 «Соколиная гора» (далее Лицей).

1.2. Система оплаты труда работников Лицея устанавливается коллективным договором, данным положением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- рекомендаций Московской 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.

1.3. Фонд оплаты труда работников Лицея формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания Лицея, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения Лицея государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящий доход деятельности, в части

расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом-финансово-хозяйственной деятельности Лицея.

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

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

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

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

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

1.9. Устанавливаемая заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала Лицея устанавливается в размере не более 3 процентов от фонда оплаты труда Лицея.

1.11. Доля фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда Лицея.

2. Распределение фонда оплаты труда Гимназии.

2.1. Фонд оплаты труда Лицея состоит из базовой части (фонда оплаты труда педагогических работников по «ученико-часу», должностным окладам, ставкам заработной платы), выплат компенсационного характера, стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к + \text{ФОТ}_{ст},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда Лицея;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ_к - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;
ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Лицея определяется по формуле:

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

где:

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда Лицея;

ФОТ - фонд оплаты труда Лицея;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Лицея.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 10 процентов и не более 40 процентов от фонда оплаты труда Лицея.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда Лицея определяется по формуле:

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

где:

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда Лицея;

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

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

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

- иные педагогические работники (педагог дополнительного образования, воспитатель группы продленного дня, педагог-психолог, учитель-логопед, специалист по профориентации, социальный педагог и др.);

- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, инженер, специалист по безопасности и иные работники);

- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации (специалист по кадрам, делопроизводитель, заведующий хозяйством, и иные работники);

- профессии рабочих и служащих (гардеробщик, уборщик, дворник, рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, иные работники).

2.4. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

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

где:

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

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда Лицея;

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

3. Формирование базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, определение стоимости «ученико-часа», «дето-дня».

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

$$\text{ФОТ}_{\text{ув}} = \text{ФОТ}_{\text{у}} + \text{ФОТ}_{\text{в}},$$

где:

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

ФОТ_у - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

$$C_{\text{сту}} = 34/52 \times (\text{ФОТ}_{\text{у}} - (T+K)) / (\sum a_i \times b_i)$$

где:

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

ФОТ_у - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

T - часть базовой части фонда оплаты труда учителей за проверку тетрадей;

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

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

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

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

i - количество классов по всем параллелям.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (**ФОТ_в**) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей, исходя из количества дней посещения воспитанником и численности воспитанников. Стоимость одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{ств}} = 10/12 \times \text{ФОТ}_в / (\sum a_i \times b_i)$$

где:

$C_{\text{ств}}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, руб.;

$\text{ФОТ}_в$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования;

12 - количество месяцев в году;

10 - количество месяцев посещения воспитанником дошкольного подразделения Лицея;

a_i - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе Лицея;

b_i - среднее количество дней посещения воспитанником, осваивающим образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе Лицея;

i - количество групп.

4. Основные условия оплаты труда.

4.1. При расчете должностного оклада учителя учитывается базовый должностной оклад, приоритетность предмета, деление класса на подгруппы, уровень квалификации учителя, оплата неаудиторной занятости (консультации, внеурочная деятельность, индивидуальные занятия с обучающимися по медицинским показателям), оплата методической литературы (Мл=100,00 руб.).

4.1.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

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

Базовый должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$\text{Оу} = C_{\text{сту}} \times \sum a_1 i \times t_i + 2 \times C_{\text{сту}} \times \sum a_2 i \times t_i + 3 \times C_{\text{сту}} \times \sum a_3 i \times t_i + \text{T} + \text{К}$$

где:

Оу – базовый должностной оклад учителя;

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

$a_1 i$ - количество обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a_2 i$ - 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;

$a_3 i$ - количество обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i - среднее количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе. Среднее количество часов в месяц определяется как произведение недельной учебной нагрузки и среднего количества недель в месяце (52/12).

T - надбавка за проверку тетрадей;

K - надбавка за выполнение функций классного руководителя;

4.1.2. Сумма оплаты за выполнение функций классного руководителя определяется по формуле:

$$K = B \times P_k \times U,$$

где:

K- сумма выплат за выполнение функций классного руководства;

B – базовая единица, равная 12200,00 руб.;

P_k – расчетный коэффициент, равный 0,02;

U – количество обучающихся в классе;

4.1.3. Доплата за проверку письменных работ (в процентах от базового должностного оклада по каждому предмету без оплаты на дому):

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

$$T = O_y \times \text{процент}$$

4.1.4. Доплата за приоритетность предмета (в процентах от базового должностного оклада по каждому предмету без оплаты на дому):

- 15% - учителям 1 класса, русского языка и литературы, математики, алгебры, геометрии, иностранного языка;
- 10% - учителям 2-4 классов, географии, химии, биологии, обществознания, истории, физики, информатики;
- 5% - учителям права, экономики, технологии.

$$П = O_y \times \text{процент}$$

4.1.5. Доплата за деление класса на подгруппы определяются по формуле:

$$D = O_y \times (\text{коэффициент} - 1), \text{ где}$$

коэффициент равен 1,5 при количестве обучающихся в группе больше 15;

равен 1,7 при количестве обучающихся в группе от 14 до 15;
равен 2,0 при количестве обучающихся в группе от 12 до 13;
равен 2,5 при количестве обучающихся в группе от 10 до 11;
равен 2,8 при количестве обучающихся в группе меньше 10.

4.1.6. Доплата за квалификацию учителя (в процентах от базового должностного оклада по каждому предмету без оплаты на дому):

- 20% - учителям высшей категории;
- 15% - учителям первой категории;
- 10% - учителям, имеющим квалификацию «соответствие занимаемой должности».

$$Кв = O_y \times \text{процент}$$

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

$$Конс = КОЛ_{\text{час}} \times 250 \times 52 : 12, \text{ где}$$

- Конс** – сумма оплаты в месяц,
КОЛ_{час} - количество часов консультаций в неделю,
250 – сумма в рублях за 1 час занятий,
52 - количество недель в году,
12 - количество месяцев в году.

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

$$ВУД = C_{\text{сту}} \times КОЛ_{\text{час}} \times КОЛ_{\text{уч}} \times 52 : 12, \text{ где}$$

- ВУД** – сумма оплаты в месяц,
C_{сту} - стоимость одного «ученико-часа» для учителей, руб.;;
КОЛ_{час} - количество часов занятий в неделю,
КОЛ_{уч} - количество обучающихся на 1 занятии,
52 - количество недель в году,
12 - количество месяцев в году.

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

$$ИНД = КОЛ_{\text{час}} \times 250 \times 4, \text{ где}$$

- 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 месяц.

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

4.2. Должностной оклад воспитателя.

4.2.1. Рекомендуемый должностной оклад воспитателя реализующего образовательные программы дошкольного образования рассчитывается по формуле:

$$O_{в} = C_{ств} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{ств} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{ств} \times \sum a_{3i} \times t_i$$

где:

$O_{в}$ - должностной оклад воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования;

$C_{ств}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования;

a_{1i} - количество воспитанников в i -ой группе (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{2i} - количество воспитанников в i -ой группе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} - количество воспитанников в i -ой группе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i - среднегодовое количество дней посещения воспитанниками i -ой группы.

4.2.2. При расчете должностного оклада воспитателя по модулю Короленко учитывается расчетный повышающий коэффициент 1,7 (при наполняемости группы до 15 человек), коэффициент 1,5 (при наполняемости от 16 до 17 человек), коэффициент 1,4 (при наполняемости от 18 человек) в связи с предельной наполняемостью групп 15 человек в соответствии с нормами СанПин.

4.2.3. В связи большим количеством дошкольных подразделений, входящих в Лицей, и функционированием в них групп одной специфики (общеразвивающая направленность) оклад по должности воспитатель, реализующий образовательные программы дошкольного образования регламентирован приложением к настоящему Положению.

При этом при расчете должностного оклада воспитателя учитывается квалификация воспитателя. Оклад увеличивается на 20% - при наличии высшей категории; на 15% - первой категории; на 10% - квалификация «соответствие занимаемой должности».

4.3. 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).

4.4. Перерасчет заработной платы учителям производится при переводе обучающегося на индивидуальные занятия.

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

$$O_{п} = C_{стд} * \text{сумму } (A_i * t_i) * 52 / 12, \text{ где}$$

$O_{п}$ – должностной оклад педагогического работника, реализующего дополнительные общеразвивающие программы;

$C_{стд}$ – 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.

4.6. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

4.6.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников Лицея, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем организации в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда Лицея, а также сложности и объема выполняемой работниками Лицея работы. Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда Лицея. Минимальный рекомендованный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) по каждой профессиональной квалификационной группе устанавливается не ниже минимальной заработной платы в городе Москве, утвержденному Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

4.6.2. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим

функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

4.6.3. Директор Лицея формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда, в соответствии с целями и задачами реализуемой образовательной программы, содержащее все должности (профессии) работников Лицея.

Порядок установления окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работникам Лицея (кроме педагогических профессий указанных выше) регламентирован приложением к настоящему Положению.

5. Условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров

5.1. Заработная плата руководителя Лицея, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.3. Должностной оклад руководителя Лицея устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала образовательной организации. Данный показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем Лицея.

5.4. Должностной оклад руководителя Лицея рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

5.5. Размер заработной платы аттестованных заместителей руководителя Лицея и главного бухгалтера устанавливается на 10 - 50 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Лицея.

6. Установление выплат компенсационного характера.

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам Лицея относятся:
- повышение оплаты труда (компенсация) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

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

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

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

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой профессии (должности). Срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон дополнительным соглашением к трудовому договору с учетом содержания и объема дополнительной работы или иным локальным актом;
- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными правовыми нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Выплаты стимулирующего характера.

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- стимулирующие выплаты по результатам работы в текущем учебном, разовые премии к юбилею, к профессиональному празднику, государственным праздникам Российской Федерации – День учителя, Новый год, День защитника Отечества, Международный женский день;
- ежемесячные стимулирующие выплаты педагогическим работникам:
 - за заведование кабинетом – $(12200 * K_{каб})$ руб., где $K_{каб}=0,2$ для химии, физики, биологии, географии, информатики, труда и $K_{каб}=0,1$ для остальных предметов;
 - наличие ученой степени – $(12200 * 0,5)$ руб.;
 - наличие наград – $(12200 * K_z)$ руб., где $K_z=0,7$ для педагогов школьных подразделений и $K_z=0,5$ для педагогов дошкольных подразделений;
 - наличие почетного звания – $(12200 * 1,3)$ руб.;
 - молодым специалистам - $(12200 * 0,4)$ руб.;
- 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).

7.2. 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.

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

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);

- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;

- за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией.

7.4. Стимулирующие выплаты по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа трудовой деятельности в соответствии с показателями стимулирования:

Категории работников	Основание для стимулирующих выплат
Педагогические работники	Подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятий муниципального, городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)
	Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик
	Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие правонарушений среди обучающихся
Административно управленческий персонал	Выполнение утвержденного государственного задания
	Участие организации в городских общественно значимых мероприятиях
	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации
	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения
	Эффективная работа по организации учебно - воспитательного процесса

Иные работники	Выполнение общественно значимых функций
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся

7.5. В образовательной организации могут применяться разовые премии:

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

7.6. Размер стимулирующих выплат может устанавливаться при наличии финансовых средств в фонде оплаты труда как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей стимулирования. Стимулирующие выплаты каждому работнику максимальными размерами не ограничиваются.

7.7. Стимулирующие выплаты не устанавливаются работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, нарушающим локальные акты Лицея, порочащим своими действиями или бездействиями репутацию Лицея, нарушающими правила профессиональной этики.

7.8. Порядок определения размеров выплат стимулирующего характера.

7.8.1. Приказом директора Лицея утверждается состав экспертной комиссии для распределения стимулирующей части ФОТ и проведение экспертизы деятельности работников Лицея.

7.8.2. В состав комиссии входят: представители администрации, профкома, педагогических работников. Состав комиссии не менее 5-ти человек.

7.8.3. Педагогические работники и иные работники представляются к стимулированию заместителем директора, младший обслуживающий персонал - заведующим хозяйством, работники бухгалтерии представляются к стимулированию главным бухгалтером Лицея. Директор Лицея представляет для стимулирования своих заместителей, главного бухгалтера. Аналитическая информация, показатели стимулирования, предусмотренные Положением, представляются на рассмотрение экспертной комиссии.

7.8.4. Стимулирование всех работников Лицея производится по основаниям для премирования, указанным в данном Положении.

7.8.5. Экспертная комиссия принимает решение о стимулировании и размере стимулирования открытым голосованием при условии присутствия не менее

половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель имеет право решающего голоса.

7.8.6. Решения экспертной комиссии определяются протоколом. Протокол подписывают председатель и секретарь комиссии. Аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования, Экспертная комиссия предоставляет к утверждению директору Лицея.

7.8.7. Приказ директора доводится до сведения каждого работника.

7.9. Порядок назначения разовых премий

7.9.1. В пределах средств фонда оплаты труда применяются разовые премии;

7.9.2. Указанные выплаты оформляются приказом директора Лицея, издаваемым на основании акта, справки, иного подтверждающего документа.

7.10. По решению руководителя Лицея работнику может быть оказана материальная помощь в связи с тяжелой жизненной ситуацией (болезнь, травма сотрудника, в иных случаях по усмотрению руководителя).

8. Сроки проведения выплат по оплате труда.

8.1. Выплата заработной платы производится два раза в месяц:

- 20 числа текущего месяца выплачивается заработная плата за первую половину месяца в размере не более 40% от должностного оклада;

- 5 числа каждого, следующего за текущим, выплачивается заработная плата (начисленная за вычетом заработной платы за первую половину месяца).

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

9. Заключительные положения

9.1. Локальные нормативные акты, регулирующие вопросы оплаты труда работников Лицея, а также трудовые договоры с работниками, подлежат приведению в соответствие с системой оплаты труда со дня введения в действие настоящего Положения.

9.2. Внесение изменений в тарификационные списки в связи с движением обучающихся и воспитанников производится один раз в полгода.

9.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению директором Учреждения после согласования с Профкомом и Управляющим советом Лицея.

9.4. С момента введения в действие настоящего Положения ранее изданные (утвержденные) локальные нормативные акты Лицея по оплате труда применяются, если они не противоречат настоящему Положению и не ухудшают положение работников.

9.5. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения.