

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
города Москвы «Школа № 224»

---

Утверждено:

И.о. директора Волкова Е.С.




Приказ № 811 от  
«09» 09 2017 г.

## ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

Согласовано:



Председатель профкома



Согласовано:

Председатель Управляющего совета



Москва, 2017 г.

## **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение об оплате труда (далее-положение) работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 224» (далее – образовательная организация) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», постановление Правительства РФ от 08.08.2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014г.№ 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», постановлением Правительства Москвы от 22.03.2011г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», постановлением Правительства города Москвы от 31.08.2011г. № 407-пп «О мерах по развитию дошкольного образования», Законом города Москвы от 10.03.2004г

№ 14 «Об общем образовании в городе Москве»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г.

№ 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г.

№ 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», приказом Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 года № 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 Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 года № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, приказом Департамента образования города Москвы от 28 августа 2015 года № 2055 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40», иными законами и нормативными правовыми актами.

2. Настоящее положение является локальным нормативным документом и определяет систему оплаты труда работников образовательной организации.

3. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников образовательной организации, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

4. Положение включает в себя размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, размеры повышающих коэффициентов к окладам по занимаемым должностям, условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, критерии их установления, условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам по занимаемым должностям и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. 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.

6. Настоящее Положение вводится в действие с 1 сентября 2017 г.

## **II. Порядок и основные условия оплаты труда**

### **Основные условия оплаты труда**

7. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации осуществляется в пределах объема средств, выделенных на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на текущий финансовый год, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, средств, поступающих от приносящей доход деятельности, средств бюджетов государственных внебюджетных фондов и из внебюджетных источников в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации. Кроме того, экономия по фонду оплаты труда, включая начисления на фонд оплаты труда, по коммунальным услугам и материальным затратам, а также средства, полученные от приносящей доход деятельности, и средства внебюджетных источников могут быть направлены образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

Фонд оплаты труда работников учреждения, участвующих в оказании платных образовательных услуг, формируется на календарный год за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

8. Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

9. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается, кроме случаев, утвержденных настоящим Положением.

10. Образовательная организация самостоятельно определяет в общем объеме средств, доведенном до образовательной организации в текущем году, долю:

на заработную плату работников образовательной организации, в том числе размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами;

на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами, требованиями и потребностью образовательной организации, иные цели.

11. Система оплаты труда работников образовательной организации включает в себя размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты к окладам по занимаемым должностям, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

12. Размер оклада (должностного оклада) устанавливаются руководителем (директором) образовательной организации по квалификационным уровням соответствующих ПКГ на основе требований к уровню профессиональной подготовки работника, удостоверяемому документами об образовании, требований к стажу работы, удостоверяемому записями в трудовой книжке и в иных выданных в установленном порядке документах, и требований к квалификации работника, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемых работ.

13. В порядке исключения лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующих квалификационных справочников, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения могут быть приняты (назначены) на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

14. Руководитель (директор) образовательной организации в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников и в соответствии с настоящим Положением, самостоятельно определяет размеры повышающих коэффициентов к окладам по занимаемым должностям по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера, кроме случаев, утвержденных настоящим положением.

15. Дополнения и изменения настоящего Положения разрабатываются образовательной организацией и оформляются в виде изменений к настоящему Положению или новой редакцией Положения. В случае изменений, необходимых в связи с существенными структурными преобразованиями (в том числе реорганизация), изменения могут вноситься на ограниченный период для адаптации и универсализации требований и процедур, учитывают мнения профсоюзного комитета и утверждаются директором образовательной организации.

## Распределение фонда оплаты труда образовательной организации

16. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (фонд оплаты труда по «ученико-часу», «дето-дню», должностным окладам, ставкам заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\Phi OT = \Phi OT_{б} + \Phi OT_{к} + \Phi OT_{ст}, \text{ где:}$$

$\Phi OT$ -фонд оплаты труда образовательной организации;  $\Phi OT_{б}$ - базовая часть фонда оплаты труда;  $\Phi OT_{к}$  -фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;  $\Phi OT_{ст}$ -стимулирующая часть фонда оплаты труда.

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

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT * CT, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{ст}$ -стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;  $CT$ -доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

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

$$\Phi OT_{б} = \Phi OT_{ув} + \Phi OT_{и}, \text{ где:}$$

$\Phi OT_{б}$ - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;  $\Phi OT_{ув}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным организациям, и учителей;  $\Phi OT_{и}$ -базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель (директор), его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);
- иные педагогические работники;
- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, специалист по кадрам, инженер и другие работники);
- учебно-вспомогательный персонал (работники) образовательной организации;
- профессии рабочих.

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

$$\Phi OT_{ув} = \Phi OT_{б} * ПП, \text{ где:}$$

ФОТув-базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным организациям, и учителей; ФОТб-базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

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

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

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

$$ФОТ_{ув} = ФОТ_{у} + ФОТ_{в1} + ФОТ_{в2}, \text{ где:}$$

$ФОТ_{ув}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;  $ФОТ_{у}$ -базовая часть фонда оплаты труда учителей;  $ФОТ_{в1}$ -базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;  $ФОТ_{в2}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

21. Базовая часть фонда оплаты труда учителей ( $ФОТ_{у}$ ) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных часов и численности обучающихся. Расчет заработной платы учителей, в том числе базовой части производится с учетом движения контингента в период с 1 по 10 сентября соответствующего календарного года, а также в случаях изменения нагрузки учителей в течении учебного года более 10 %, а также в иных случаях по решению Управляющего Совета.

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:

$$С_{сту} = \frac{ФОТ_{у} \cdot T \cdot K}{\sum a_1 i \cdot t_i + \sum 2 \cdot a_2 i \cdot t_i + \sum 3 \cdot a_3 i \cdot t_i}, \text{ где}$$

$С_{сту}$  – стоимость одного «ученико-часа» для учителей, руб.  $ФОТ_{у}$ -базовая часть фонда оплаты труда учителей;  $a_1 i$ -количество обучающихся в  $i$ -ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a_{2i}$  - количество обучающихся в  $i$ -ом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a_{3i}$  - количество обучающихся в  $i$ -ом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$t_i$  – годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану в  $i$ -ом классе;

$T$  – часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за проверку тетрадей;  $K$  – часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату

за осуществление функций классного руководителя;  $i$

– количество классов по всем параллелям.

При этом при расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группах на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии в образовательной организации.

22. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (ФОТ<sub>в1</sub>, ФОТ<sub>в2</sub>) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из числа дней посещения и численности воспитанников. Расчет заработной платы воспитателей, в том числе базовой части производится с учетом движения контингента в период с 1 по 10 сентября соответствующего календарного года. В случаях изменения количества детей в группах в течении учебного года более 10 %, а также в иных случаях по решению Управляющего Совета, должностной оклад воспитателя пересчитывается.

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

$$\text{Сств1} = \frac{\text{ФОТ}_{в1}}{(\sum a_{1i} * t_{i1} + \sum 2 * a_{2i} * t_{i1} + \sum 3 * a_{3i} * t_{i1}) * n_1}, \text{ где}$$

$\text{Сств1}$  – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, руб.;  $\text{ФОТ}_{в1}$ -базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение

по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, руб.;

$a_{1i}$ -количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в  $i$ -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a_{2i}$  - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в  $i$ -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за

исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a_{3i}$  - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в  $i$ -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$t_{i1}$  – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в  $i$ -ой группе полного дня. Принимается равным 152 дням;

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

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

$$\text{Сств1} = \frac{\text{ФОТв2}}{(\sum a_{1i} * t_{i2} + \sum 2 * a_{5i} * t_{i2} + \sum 3 * a_{6i} * t_{i2}) * n_2}, \text{ где}$$

$\text{Сств2}$  – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, руб.; ФОТв2-базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение

по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, руб.;

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

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

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

$t_{i2}$  – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в  $i$ -ой группе кратковременного пребывания. Принимается равным 182 дням;



n2 – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в образовательной организации.

### **Порядок оплаты труда работников**

23. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются директором образовательной организации по соответствующим ПКГ с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации, устанавливаемые на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29 мая 2008 года № 247 н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих» указаны в Приложении к настоящему Положению.

24. К окладам (должностным окладам) по соответствующим ПКГ на определенный период времени в течение соответствующего календарного года с учетом обеспечения финансовыми средствами могут быть установлены следующие повышающие коэффициенты:

повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент.

25. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, персонального повышающего коэффициента принимается руководителем образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

26. Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника на повышающий коэффициент за минусом оклада (должностного оклада) работника.

Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности не образуют новый оклад (должностной оклад), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности устанавливается в соответствии с Приложением к настоящему Положению.

27. Выплаты по повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, персональному повышающему коэффициенту к окладу (должностному окладу) носят стимулирующий характер.

28. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональных навыков, сложности, важности, качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы, а также результатов за предыдущий учебный год и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем (директором) образовательной организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу до 5,0.

Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) (ставка) по занимаемой должности не образует новый оклад (должностной оклад), который учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, компенсационных и стимулирующих выплат.

29. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются директором образовательной организации на определенный период времени в течение соответствующего календарного года персонально в отношении конкретного работника.

30. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

31. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения и Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

32. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится исходя из оклада (должностного оклада), повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

33. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Оплата труда работников, занимающих должности педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс определены настоящим Положением.

**Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования (кроме заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и педагогов дополнительного образования)**

34. Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации, занимающих должности работников образования устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» согласно Приложению к настоящему Положению.

35. Должностной оклад воспитателю группы продленного дня определяется расчетным способом исходя из фонда оплаты труда, планируемого при расчете платы, взимаемой с родителей за присмотр и уход в группах продленного дня, утверждается на учебный год приказом руководителя (директора) образовательной организации. Должностной оклад по должности воспитателя групп продленного дня может устанавливаться в пределах субсидии, выделенной на обеспечение выполнения государственного задания, а также в пределах денежных средств, полученной от платы, взимаемой с родителей за присмотр и уход в группах продленного дня. Денежные средства, полученные от родительской платы, за присмотр и уход за детьми в группах продленного дня могут быть направлены на выплату стимулирующего характера как данной категории работников, так и другим категориям работников в соответствии локальными актами образовательной организации.

36. К окладам по соответствующим ПКГ может быть предусмотрено установление работникам следующих коэффициентов:

повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) по занимаемой должности; персональный повышающий коэффициент.

37. Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) за специфику работы, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу), принимается руководителем (директором) образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

38. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени.

39. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности приведены в Приложении к настоящему Положению. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих, компенсационных выплат.

40. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональных навыков,

сложности, важности, качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы, результатов за предыдущий учебный год и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем (директором) образовательной организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу до 5,0.

41.С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

42.Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения и Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

**Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности работников образования, непосредственно осуществляющих учебный процесс (воспитатели, осуществляющие обучение по образовательным программам дошкольного образования и учителя)**

43. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

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

$O_u$  – должностной оклад учителя;  $C_{сту}$  – стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

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

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

$a_{3i}$  – численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;  $T_1$  – ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

$K_1$  – ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;  $t_i$  – количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе.

При этом при расчете должностного оклада учителя количество часов по информатике, иностранным языкам, технологии, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии в образовательной организации.

Расчет оплаты труда педагогическим работникам, проводящих дистанционное обучение рассчитывается по формуле:

$$O_{уд} = C_{сту} * U * K_{дист} * Ч_{аз} * K_{аз} * A, \text{ где}$$

$C_{сту}$  – стоимость ученико-часа для учителя;

У-количество обучающихся; Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц;

Кдист - повышающий коэффициент за работу, проводимую дистанционно, равный 10;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника.

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

$$O_{в} = (C_{ст1} * \sum a_{1i} * t_{i1} + 2 * C_{ст1} * \sum a_{2i} * t_{i1} + 3 * C_{ст1} * \sum a_{3i} * t_{i1} + C_{ст2} * \sum a_{4i} * t_{i2} + 2 * C_{ст2} * \sum a_{5i} * t_{i2} + 3 * C_{ст2} * \sum a_{6i} * t_{i2}) / 12, \text{ где:}$$

O<sub>в</sub> - должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования; C<sub>ст1</sub> – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, руб.;

a<sub>1i</sub> - численность воспитанников в i-ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a<sub>2i</sub> - 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;

a<sub>3i</sub> - численность воспитанников в i-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t<sub>i1</sub> – количество дней посещения воспитанниками i-ой группы полного дня;

C<sub>ст2</sub> – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, руб.;

a<sub>4i</sub> - численность воспитанников в i-ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a<sub>5i</sub> - количество воспитанников в i-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a<sub>6i</sub> – численность воспитанников в i-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t<sub>i2</sub> – количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i-ой группе кратковременного пребывания.

45.С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

46.Работникам устанавливается стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения и Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

**Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам (занимающих должности педагогов дополнительного образования)**

47.Базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования обеспечивает гарантированную оплату труда педагогов дополнительного образования исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

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

$$C_{ст} = \frac{46/52 * \text{ФОТп}}{\sum a_i * b_i}, \text{ где}$$

$C_{ст}$ -стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников, руб.; ФОТп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников; 46-количество недель в году; 52- количество учебных недель в году;

$a_i$ -количество обучающихся в клубах, секциях и иных формах организации дополнительного образования детей;

$b_i$ -годовое количество часов, предусмотренное дополнительной общеразвивающей программой на работу в кружке, клубе, студии и др.;

$i$ -количество групп (кружков, клубов, студий и др.)

48.Должностной оклад педагога дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$Oп = C_{ст} * \sum a_{1i} * t_{i1} + 2 * C_{ст} * \sum a_{2i} * t_{i2} + 3 * C_{ст} * \sum a_{3i} * t_{i3}, \text{ где:}$$

$Oп$ -должностной оклад педагога дополнительного образования;  $C_{ст}$ -стоимость одного «ученико-часа» для педагогического работника;

$a_{1i}$ -численность обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a2i - численность обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3i - численность обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

ti1 –среднее количество часов занятий по дополнительным общеразвивающим программам в месяц в каждой группе (кружке, клубе, студии и др.).

Рассчитав должностной оклад педагогу дополнительного образования, производится расчет стоимости 1 часа работы путем деления должностного оклада на среднее количество занятий по дополнительным общеразвивающим программам в месяц в каждой группе (кружке, клубе, студии и др.).

В дальнейшем начисление заработной платы педагогу дополнительного образования осуществляется на основе табеля учета рабочего времени, в котором фиксируется количество фактически проведенных часов занятий. Должностной оклад за соответствующий месяц педагога дополнительного образования рассчитывается путем перемножения количества фактически отработанных часов на стоимость 1-го часа работы.

49.С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

50.Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения и Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

### **Особенности порядка и условий оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих**

51.Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» согласно Приложению к настоящему Положению.

52.К окладам по соответствующим ПКГ может быть предусмотрено установление работникам следующих коэффициентов:

повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент.

53.Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, персонального повышающего коэффициента к

окладу (должностному) принимается руководителем (директором) образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

54.Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени.

55.Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности приведены в Приложении к настоящему Положению. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих, компенсационных выплат.

56.Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональных навыков, сложности, важности, качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы, результатов за предыдущий учебный год и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается директором образовательной организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу до 5,0.

57.С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

58.Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения и Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

### **Особенности порядка и условий оплаты труда работников, занимающих общеотраслевые профессии рабочих**

59.Размеры окладов (должностных окладов) работников образовательной организации устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ в соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» согласно Приложению к настоящему Положению.

60.К окладам по соответствующим ПКГ может быть предусмотрено установление работникам следующих коэффициентов:

повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке) по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент.

61.Решение об установлении повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности, персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному) принимается руководителем (директором) образовательной организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

62.Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени.



63. Размеры повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по занимаемой должности приведены в приложении к настоящему Положению. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных повышающих коэффициентов, стимулирующих, компенсационных выплат.

64. Персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу) может быть установлен работнику с учетом уровня его профессиональных навыков, сложности, важности, качества выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы, результатов за предыдущий учебный год и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу (должностному окладу) и его размерах принимается руководителем (директором) образовательной организации. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к окладу до 5,0.

65. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения.

66. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения и Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

### **Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, заместителей руководителя и главного бухгалтера**

67. Назначение на должность директора (исполняющего обязанности) осуществляется Департаментом образования города Москвы.

68. Назначение на должность заместителя руководителя образовательной организации осуществляется руководителем образовательной организации на основании согласования кандидата, проведенного в соответствии с Порядком согласования кандидатов на должность заместителя руководителя государственной образовательной организации, подведомственной Департаменту образования города Москвы, установленным Департаментом образования города Москвы.

Назначение на должность главного бухгалтера образовательной организации осуществляется руководителем образовательной организации на основании согласования кандидата, проведенного в соответствии с Порядком согласования кандидатов на должность главного бухгалтера государственной образовательной организации, подведомственной Департаменту образования города Москвы, установленным Департаментом образования города Москвы.

Назначение на должность заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательной организации без получения согласования не допускается.

69. Заработная плата руководителя (директора), заместителей руководителя (директора) и главного бухгалтера образовательной организации состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

70. Размер должностного оклада, а также порядок и условия оплаты труда (в том числе выплаты компенсационного и стимулирующего характера) руководителя

(директора) образовательной организации определяется трудовым договором (соглашениями к нему) с Департаментом образования города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

71. Должностной оклад руководителя (директора) образовательной организации устанавливается Департаментом образования города Москвы.

72. Размер должностного оклада заместителей руководителя (директора), главного бухгалтера образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя (директора) образовательной организации.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя (директора), главного бухгалтера образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера средней заработной платы директора образовательной организации, но не может составлять менее 99,0 тыс. рублей. Размер должностного оклада заместителей руководителя (директора), главного бухгалтера устанавливается приказом директора образовательной организации, трудовым договором, дополнительными соглашениями к нему.

73. Перерасчет заработной платы, в том числе должностного оклада, заместителям руководителя (директора) и главному бухгалтеру производится в случае изменения заработной платы, в том числе должностного оклада директору образовательной организации.

74. Заместителям руководителя (директора) и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом III настоящего Положения, с учетом следующих особенностей:

заместитель руководителя, главный бухгалтер образовательной организации может осуществлять педагогическую деятельность в данной образовательной организации на условиях совмещения.

75. Заместителям руководителя (директора) и главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом IV настоящего Положения и Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда с учетом следующих особенностей:

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

содержание образования, конвергенция образовательных программ; контроль качества образования; управление ресурсами;

социализация, воспитание и безопасность обучающихся.

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

Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру осуществляются руководителем образовательной организации.

76. Педагогическая нагрузка руководителя (директора), заместителей руководителя (директора) и главного бухгалтера образовательной организации рассчитывается отдельно в соответствии с тарификацией.

### **III. Компенсационные выплаты**

77. Работникам образовательной организации могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

повышение оплаты труда (компенсация) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

78. Конкретные размеры выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента оклада (должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

79. Доплата за особые условия труда и (или) доплата за специализацию – за работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья производится:

учителям-дефектологам, музыкальным руководителям, инструктору по физической культуре отделения дошкольного образования в размере 20 % от оклада (должностного оклада).

помощникам воспитателя в размере 15 % от оклада (должностного оклада).

80. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: - доплата за работу в ночное время; - доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; - доплата за сверхурочную работу;

-доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором; - иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

81.Работникам образовательной организации, выполняющим в одной и той же образовательной организации и в пределах рабочего дня наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу или исполняющим обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, может производиться доплата за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания, дополнительную работу или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Такими работами могут быть:

- выполнение курьерской работы;
- заведование учебным кабинетом;
- ведение методической кафедры;
- работу по реализации приоритетных направлений программы развития образовательной организации;
- работы по организации проведения медицинских осмотров; -увеличение объема работ по уборке территории, помещений в осенне-зимний период; -увеличение объема работ в случае если данные работы не определены

должностными обязанностями работника; -увеличение объема работ, связанного с увеличением хозяйственных операций по учету платных услуг, оказываемых образовательной организацией; - дополнительные работы, связанные с участием в подготовке и проведении ГИА-11 и ГИА-9.

Расчет доплаты за работы, связанные с участием в подготовке и проведении ГИА-9 осуществляется на основании документов, позволяющих учесть отработанное время из расчета стоимости работы за 1 час следующих категорий:

- руководитель ППЭ - 300,00 рублей;
- технический специалист - 200,00 рублей;
- иные работники – 240,00 рублей.

Расчет доплаты за работы, связанные с участием в подготовке и проведении ГИА-11 осуществляется в соответствии с действующим законодательством;

- работы, связанные с организацией питания в образовательной организации; -проведение индивидуальных коррекционных занятий с детьми; -за осуществление воинского учета;
- за организацию работ по художественному оформлению общешкольных и других мероприятий;
- за организацию и координацию работы в группах продленного дня;
- за организацию работы музея;

-за административное заполнение электронного журнала, ведение базы ЕГЭ и ОГЭ, заполнение аттестатов, если данные работы не определены должностными обязанностями работника;

-работы по подготовке и проведению общешкольных мероприятий; - организация работы по зачислению в 1-й класс; -работы по обеспечению безопасности образовательной организации;

-за организацию работы по дополнительному образованию детей образовательной организации;

- за работу по охране труда; -за планирование и организацию работы Управляющего Совета

образовательной организации; -обеспечение санитарно-гигиенических требований в помещениях школы;

-участие в организации работ по устранению различных аварий;

-оперативное выполнение заявок по устранению неполадок; -

особые условия труда (подъем и перенос тяжестей); -

оформление правоустанавливающих документов; -доплата

педагогу-библиотекарю:

за высокую читательскую активность обучающихся;

пропаганду чтения как формы культурного досуга;

оформление тематических выставок;

содержание библиотечного фонда и помещения библиотеки в образцовом состоянии;

работа в особых условиях (доставка литературы);

оформление документов на компьютере;

-сопровождение учащихся к месту проведения выставок, конкурсов, олимпиад;

-оформительская работа в школе; -оформление и музыкальное обслуживание внеклассных мероприятий;

-доплата уборщику по комплексному обслуживанию здания (дворник), уборщику служебных помещений, уборщику территории, рабочему по комплексному обслуживанию зданий (уборщик), рабочему по комплексному обслуживанию зданий (дворник), гардеробщику за работу в холодный период времени с 1 ноября по 31 марта в размере до 90 % должностного оклада;

-доплата за ведение внеурочной работы. Оплату производить ежемесячно с даты начала проведения работы из расчета 1000 рублей в месяц за 1 курс внеурочной деятельности пропорционально отработанному времени;

-иные работы.

82.Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

83.Оплата работы в ночное время производится в порядке и размерах, установленных статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации. Доплата за

работу в ночное время производится за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

84. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

86. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации и рассчитываются пропорционально отработанному времени.

87. Размеры и срок, на который устанавливаются выплаты компенсационного характера назначаются приказом руководителя (директора) образовательной организации.

88. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

89. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

90. Доплата за дополнительную работу, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику (в том числе работающему по совместительству) в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

91. При замещении временно отсутствующего учителя производится компенсационная выплата - доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ДОПзам} = (\text{Ссту} * \sum a_{1i} * t_{i+2} * \text{Ссту} * \sum a_{2i} * t_{i+3} * \text{Ссту} * \sum a_{3i} * t_i) * \text{Кква}, \text{ где:}$$

ДОПзам - доплата учителю за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника; Ссту – стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

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

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

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

$t_i$  – количество часов по предмету в замещаемом классе.

$K_{ква}$ -повышающий коэффициент за квалификационную категорию, который соответствует доплате за квалификационную категорию:

15%-1,15;

10%-1,1.

В случае объединения групп и проведения совместного урока (занятия) оплата одного часа замены производится в размере 50% от установленной суммы.

Оплата за замененные уроки (занятия) производится на основании приказа руководителя (директора) образовательной организации и в соответствии с данными «Журнала замены уроков».

92. По решению директора может быть установлена компенсационная выплата за классное руководство в следующем размере:

доплата за исполнение функций классного руководителя в 1-4 классах – 14000 рублей,

в 5-11 классах – 10000 рублей, за каждый класс.

Размер доплаты за классное руководство каждому педагогическому работнику устанавливается приказом директора образовательной организации, включается в должностной оклад и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени.

93. По решению директора может быть установлена компенсационная выплата за проверку тетрадей в зависимости от предмета обучения в следующем размере (без учета увеличения часов за групповые занятия):

1) учителям начальных классов – 15000 рублей,

2) учителям по предметам: русский язык, литература, математика, алгебра, алгебра и начала математического анализа, геометрия, иностранный язык из расчета 15000 рублей за 18 часов недельной нагрузки;

3) учителям информатики, истории, обществознания, физики, химии, географии, биологии из расчета 10000 рублей за 18 часов недельной нагрузки.

Размер доплаты за проверку тетрадей каждому педагогическому работнику устанавливается приказом руководителя (директора) образовательной организации, включается в должностной оклад и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени.

94. По решению директора может быть установлена компенсационная выплата к окладу (должностным окладу) за руководство методической кафедрой. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Доплата за ведение методической кафедры устанавливается в размере 5000 рублей. Размер доплаты за заведование учебным кабинетом каждому педагогическому работнику устанавливается приказом

руководителя (директора) образовательной организации и выплачивается ежемесячно пропорционально отработанному времени.

95. Выплаты компенсационного характера 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 плате).

#### **IV. Стимулирующие выплаты**

96. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу работникам образовательной организации могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;

премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);

доплата за квалификационную категорию педагогического работника;

доплата молодым специалистам образовательной организации;

стимулирующие выплаты в соответствии с Положением о награждении

работников ГБОУ СОШ № 224; выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы;

иные выплаты стимулирующего характера, установленные Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда образовательной организации.

97. 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.

98. Премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии) устанавливаются на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда образовательной организации. 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 достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций; -другие виды премиальных выплат.

99.Доплата за квалификационную категорию педагогического работника устанавливается в следующих размерах к окладу (должностному окладу) при наличии соответствующих документов:

15 % - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

10 % - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

Доплата за квалификационную категорию устанавливается приказом директора и рассчитывается пропорционально отработанному времени.

100.Доплата молодым специалистам составляет:

молодым специалистам, имеющим диплом с отличием - 50 % оклада

(должностного оклада, ставки заработной платы); иным молодым специалистам - 40 % оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

101.В соответствии с Постановлением Правительства Москвы от 27.11.2007 N 1002-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Москвы от 23 марта 2004 г. N 172-ПП», к молодым специалистам относятся лица не старше 35 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по специальности (педагогической либо, при соответствии профиля педагогической деятельности, специальности (квалификации), указанной в дипломе), при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), учителя начальной школы - независимо от объема педагогической нагрузки.

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

Доплата молодым специалистам устанавливается приказом директора и рассчитывается пропорционально отработанному времени.

102.Размер и порядок выплат стимулирующего характера работникам, награжденных в течение учебного года, определяется в соответствии с Положением о награждении работников ГБОУ СОШ № 224.

103.Размер и порядок выплаты за интенсивность труда и высокие результаты работы определяется в соответствии с Положением о порядке и условиях распределения стимулирующего фонда оплаты труда.

104.Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

Выплаты стимулирующего характера могут осуществляться как за счет субсидии, выделенной на обеспечения выполнения государственного задания, так и за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности.

105. Выплаты стимулирующего характера 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 плате).

## **V. Другие вопросы оплаты труда**

106. Штатное расписание образовательной организации включает в себя все должности и ежегодно по состоянию на 1 сентября утверждается директором образовательной организации. В течение учебного года при необходимости могут вноситься изменения.

107. В образовательной организации составляются штатные расписания отдельно по каждому источнику финансирования. Должностные оклады по должностям, финансируемым за счет внебюджетных источников, формируются исходя из объема и стоимости платных услуг. Источник финансирования заработной платы определяется приказом руководителя (директора) образовательной организации.

108. Численный состав работников образовательной организации должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

109. Особенности оплаты труда в образовательной организации:

1) оплата труда педагогических работников (учителей, преподавателей и других работников, осуществляющих педагогическую деятельность) в образовательной организации устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки.

2) за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, детей по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно- хозяйственного и учебно-вспомогательного процесса, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками (секциями и т.д.) производится из расчета установленной заработной платы при тарификации, предшествующей плану каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

3) работникам дошкольных отделений может быть предусмотрена выплата заработной платы как за счет средств субсидии, выделенной для обеспечения выполнения государственного задания, так и за счет средств, поступивших от платы, взимаемой с родителей за присмотр и уход за детьми в дошкольных отделениях. Источник финансирования определяется приказом руководителя (директора) образовательной организации.

## **VI. Заключительные положения**

110. В случае задержки выплаты заработной платы и других нарушений оплаты труда, директор образовательной организации несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации имеет право, известив директора в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от директора образовательной организации о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.