

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ Школа № 1353



А.И. Герасимова

2024г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего Совета
ГБОУ Школа № 1353

Бертовский Л.В.

«18» августа



УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора
ГБОУ Школа № 1353

Ю.В. Любимцева

2024г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

№ 01-24 с «01» сентября 2024г.

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ

УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ

«ШКОЛА № 1353 ИМЕНИ ГЕНЕРАЛА Д.Ф. АЛЕКСЕЕВА»

(ГБОУ Школа № 1353)

1. Термины и определения.

1.1. Для целей настоящего положения об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1353 имени генерала Д.Ф. Алексеева» применяются следующие термины:

«Учреждение» – Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа № 1353 имени генерала Д.Ф. Алексеева» (сокращенное наименование Учреждения – ГБОУ Школа № 1353).

«Руководитель» - Директор ГБОУ Школа № 1353.

«Работник» – физическое лицо, заключившее трудовой договор с Учреждением.

«Оклад (должностной оклад)» – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

«Оклад педагога по тарификации, Ставка заработной платы, Тарифная ставка» – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Ставки заработной платы, установленные за 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов педагогической работы в неделю, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, трудовым договором и должностной инструкцией.

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

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

«Выплаты стимулирующего характера» – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за осуществление дополнительных функций по управлению образовательным учреждением.

«Доплата» – компенсационная выплата, которая выплачивается работникам с учетом объема и условий труда и применяется при совмещении профессий (должностей) или за

выполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

«Надбавка» – ежемесячная выплата индивидуального характера, устанавливаемая работнику в соответствии с характером, особенностями работы и профессиональной квалификации работника, а также Городская надбавка за активное участие в развитии проекта «Московская электронная школа»

«Доплата за расширение зоны обслуживания, доплата за увеличения объема работ» - компенсационная выплата за выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

«Система оплаты труда» - применяемый в Учреждении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами и результатами труда. Устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом

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

«Фонд оплаты труда» - суммарные денежные средства Учреждения, расходуемые в течение определенного периода времени на заработную плату.

«Фонд стимулирующих выплат в составе фонда оплаты труда» - суммарные денежные средства Учреждения, входящие в состав утвержденного фонда оплаты труда, и расходуемые в течение определенного периода времени на выплаты стимулирующего характера.

«Оплата труда» - это система отношений, связанных с обеспечением работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

«Заработная плата» — это вознаграждение за трудовые показатели, в зависимости от сложности, количества, качества выполненной работы, условий труда, квалификации работника, а также компенсационные и стимулирующие выплаты.

2. Общие положения.

2.1. Настоящее положение о системе оплаты труда работников Учреждения (далее – Положение) разработано в соответствии с законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Уставом Учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, локальными нормативными актами Учреждения и на основании:

- Постановления Правительства Москвы от 22.03.2011 года № 86-ПП «О развитии

общего образования в городе Москве» (в действующей на момент принятия Положения редакции);

- Статьи 28 п. 3, статьи 46 п. 2, статьи 47 п. 6,7 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления Правительства РФ от 21.02.2022 г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Постановления Правительства города Москвы от 31.08.2011 г. № 407-ПП «О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве»;
- Постановления Правительства города Москвы от 30.08.2018 г. № 1027-ПП «О ежемесячном городском вознаграждении педагогических работников государственных образовательных организаций города Москвы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования за выполнение функций классного руководителя»;
- Приказа Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (в ред. Приказа Минобрнауки России от 29.06.2016 N 755; Приказа Минпросвещения России от 13.05.2019 N 234);
- Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 N 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность"
- Приказа Департамента образования и науки города Москвы от 30.10.2014 г. № 862 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы» (ред. от 13.06.2023);
- Приказа Департамента образования и науки города Москвы от 19.06.2017 № 407 «Об утверждении модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы» (ред. от 25.05.2022);
- Приказа Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 г. № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы» (в действующей на момент принятия Положения редакции);
- Приказа Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы» (в действующей на момент принятия Положения редакции);
- Приказа Департамента образования и науки города Москвы от 12.08.2021 № 376 «Об утверждении единого справочника видов выплат по оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы» (в ред. приказа ДОНМ № 15 от 20.01.2022г)

- Методических рекомендаций по формированию штатного расписания для государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, утвержденных Распоряжением Департамента образования и науки города Москвы от 25.05.2021г. № 106р (в редакции с учетом внесенных изменений);
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Коллективного договора;
- мнения представительного органа работников.

2.2. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

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

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях.

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

2.6. Условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада, оклада педагога по тарификации, выплат компенсационного характера, включаются в текст трудового договора.

2.7. При установлении заработной платы работникам Учреждения соблюдаются следующие условия:

- обеспечивается принцип равной оплаты за труд, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
- заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые (должностные) 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;
- устанавливаемая заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы работников (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.

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

2.9. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения два раза в месяц. Сроки и порядок выплаты заработной платы установлены Коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. Заработная плата перечисляется на лицевые банковские счета работников.

2.10. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и Трудовым Кодексом.

2.11. При выплате заработной платы за истекший месяц работник извещается в электронной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. В письменной форме расчетный листок может быть выдан на руки при личном обращении сотрудника в случае сбоя в электронном сервисе.

2.12. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в размере и порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации. За первые 3 дня временной нетрудоспособности пособие назначается и выплачивается страхователем за счет собственных средств, а за остальной период, начиная с 4 дня временной нетрудоспособности – Социальным фондом России через прямые выплаты.

3. Формирование фонда оплаты труда Учреждения.

3.1. Формирование фонда оплаты труда Учреждения (*далее – ФОТ_{от}*) осуществляется в пределах объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

3.2. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, доведенном до образовательного учреждения в текущем году, долю на заработную плату работников образовательного учреждения.

3.3. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться, как на выплаты стимулирующего характера, так и на обеспечение выплаты должностного оклада, компенсационных и социальных выплат.

3.4. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала Учреждения устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

3.5. Доля фонда оплаты труда работников, непосредственно осуществляющих и обеспечивающих основной учебно-воспитательный процесс во взаимодействии с детьми (учителя, воспитатели, младшие воспитатели, преподаватели и мастера производственного обучения, педагоги дополнительного образования, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, тьюторы, помощники воспитателей, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, музыкальные руководители, концертмейстеры, инструкторы по физкультуре, социальные педагоги) в общем фонде оплаты труда работников организации устанавливается в размере ≥ 75 процентов от фонда оплаты труда.

3.6. Учреждение самостоятельно определяет по состоянию на 1 сентября текущего финансового года и закрепляет в локальном нормативном правовом акте «Порядок распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Школа № 1353»:

- формирование фонда оплаты труда Учреждения (*ФОТ_{от}*);

- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, а также размер базовой единицы для определения должностных окладов работников Учреждения, предусмотренных штатными единицами.

«Порядок распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Школа №1353» по согласованию с профсоюзным комитетом утверждается и вводится в действие приказом руководителя.

4. Распределение фонда оплаты труда Учреждения.

4.1. Фонд оплаты труда Учреждения (ΦOT_{oy}) состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «ученико-часу», «дето-дню», должностным окладам, ставкам заработной платы) (ΦOT_6), компенсационной части (ΦOT_k) и стимулирующей части ($\Phi OT_{ст}$):

$$\Phi OT_{oy} = \Phi OT_6 + \Phi OT_k + \Phi OT_{ст}$$

где:

ΦOT_{oy} - фонд оплаты труда;

ΦOT_6 - базовая часть фонда оплаты труда;

ΦOT_k - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

$\Phi OT_{ст}$ – переменная стимулирующая часть фонда оплаты труда.

4.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT_{oy} * CT,$$

где:

$\Phi OT_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ΦOT_{oy} - фонд оплаты труда Учреждения;

CT - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$\Phi OT_6 = \Phi OT_{увп} + \Phi OT_{и},$$

где:

ΦOT_6 - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

$\Phi OT_{увп}$ - базовая часть фонда оплаты труда работников, непосредственно осуществляющих и обеспечивающих основной учебно-воспитательный процесс во взаимодействии с детьми;

$\Phi OT_{и}$ - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по должностным окладам, включая:

- административно-управленческий персонал Учреждения (директор, заместители директора);

- педагогические работники, за исключением воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, учителей и педагогов дополнительного образования;

- учебно-вспомогательный персонал;

- прочие работники.

Базовая часть фонда оплаты труда – денежные средства Учреждения, обеспечивающие выплату гарантированной части заработной платы.

4.4. Объем базовой части фонда оплаты труда работников, непосредственно осуществляющих и обеспечивающих основной учебно-воспитательный процесс во взаимодействии с детьми, определяется по формуле:

$$\Phi OT_{увп} = \Phi OT_6 \times ПП,$$

где:

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда работников, непосредственно осуществляющих и обеспечивающих основной учебно-воспитательный процесс во взаимодействии с детьми;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ПП — доля базовой части фонда оплаты труда учителей, воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования и педагогических работников дополнительного образования.

4.5. Размеры должностных окладов иных категорий работников Учреждения устанавливаются руководителем Учреждения с учетом размера фонда оплаты труда, согласно штатному расписанию, а также сложности и объема выполняемой работниками Учреждения работы в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней.

4.6. Выплаты компенсационного характера, за условия отклоняющиеся от нормальных (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами Учреждения, трудовыми договорами, дополнительными соглашениями, заключаемыми с работниками руководителем Учреждения.

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

4.8. Обеспечение функций иного обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в Учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых Учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

5. Формирование базовой части фонда оплаты труда

педагогических работников, определение «стоимости ученико-часа», «дето-дня»

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда учителей, воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, педагогических работников дополнительного образования определяется по формуле:

$$\text{ФОТувп} = \text{ФОТу} + \text{ФОТв1} + \text{ФОТв2} + \text{ФОТп},$$

где:

ФОТувп - базовая часть фонда оплаты труда учителей, воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования и педагогических работников дополнительного образования;

ФОТу - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТв1 - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня;

ФОТв2 - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

ФОТп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников дополнительного образования.

5.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТу) 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:

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТу}}{\sum a1i \times ti + \sum 2 \times a2i \times ti + \sum 3 \times a3i \times ti}$$

где:

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

ФОТу - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

$a3i$ – количество обучающихся по предмету в i -ом классе из числа детей – инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей – инвалидов

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

i – индекс, соответствующий наименованию класса в Учреждении (количество классов по всем параллелям).

При расчете стоимости одного "ученико-часа" количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии и другим предметам, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение средней численности в классах в образовательной организации к средней численности обучающихся в подгруппе по предмету (информатика, иностранный язык, технология и другие предметы, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы) в образовательной организации.

Стоимость одного "ученико-часа" для учителей устанавливается приказом руководителя образовательной организации ежегодно на начало учебного года. Работники, заработная плата (или ее часть) которых формируется на основе «ученико-часа», должны быть ознакомлены с данным приказом под подпись.

5.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей ($\text{ФОТ}_{\text{в1}}$, $\text{ФОТ}_{\text{в2}}$) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из числа дней посещения и численности воспитанников.

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

$$C_{\text{ств1}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в1}}}{(\sum a1i \times ti1 + \sum 2 \times a2i \times ti1 + \sum 3 \times a3i \times ti1) \times n1}$$

где:

$C_{\text{ств1}}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня, руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{в1}}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня;

a_{1i} - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования в i -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа 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 нарушением 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 нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей - инвалидов;

t_{i1} - плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, Учреждения в i -ой группе полного дня;

n_1 - средняя численность воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня и числа групп полного дня в образовательной организации.

5.4. Стоимость одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в группах кратковременного пребывания, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{ств}2} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в}2}}{(\sum a_{4i} \times t_{i2} + \sum 2 \times a_{5i} \times t_{i2} + \sum 3 \times a_{6i} \times t_{i2}) \times n_2}$$

где:

$C_{\text{ств}2}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{в}2}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

a_{4i} - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования в i -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа 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 нарушением 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 нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей - инвалидов;

t_{i2} - плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими образовательные программы дошкольного образования, Учреждения в i -ой группе кратковременного пребывания;

n_2 - средняя численность воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах

кратковременного пребывания и числа групп кратковременного пребывания в образовательной организации.

5.5. Плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в *i*-ой группе полного дня и группах кратковременного пребывания может пересматриваться в соответствии с изменением Государственного задания и в соответствии с учетными данными о фактической посещаемости групп.

5.6. Стоимость одного "дето-дня" (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей устанавливается приказом руководителя образовательной организации ежегодно на начало учебного года. Работники, заработная плата (или ее часть) которых формируется на основе «дето-дня», должны быть ознакомлены с данным приказом под подпись.

5.7. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы (ФОТп), обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, 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 педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{ст} = \frac{46}{52} \times \frac{ФОТп}{\sum a_i \times b_i}$$

где:

$C_{ст}$ - стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, руб.;

46 – количество учебных недель в году;

52 – количество недель в году;

ФОТп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы;

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, секции и др.;

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

Стоимость одного "ученико-часа" для педагогических работников устанавливается приказом руководителя образовательной организации ежегодно на начало учебного года. Работники, заработная плата (или ее часть) которых формируется на основе «ученико-часа», должны быть ознакомлены с данным приказом под подпись.

6. Основные условия оплаты труда.

6.1. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) учителя определяется в зависимости от установленного объема учебной нагрузки и рассчитывается по формуле:

$$O_y = \frac{C_{сту} \times (\sum (a_{1i} \times t_i) / \sum t_i + 2 \times \sum (a_{2i} \times t_i) / \sum t_i + 3 \times \sum (a_{3i} \times t_i) / \sum t_i) \times N_{ч} \times K_{уч.нед.} \times K_{пр}}{12}$$

где:

O_y – ставка заработной платы (базовый должностной оклад) учителя;

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

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

$a2i$ - 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;

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

t_i - количество часов по предмету в каждом классе в неделю;

$N_{ч}$ - норма часов учебной работы учителя в неделю за ставку заработной платы в месяц (18 часов);

$K_{уч.нед}$ - количество учебных недель в году;

$K_{пр}$ - повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения.

Базовая часть заработной платы учителя в месяц за установленный объем учебной нагрузки в неделю рассчитывается по формуле:

$$БЧу = \frac{Оу \times Фн}{N_{ч}}$$

где:

$Фн$ - установленный объем учебной нагрузки учителя в неделю.

При расчете базовой части заработной платы учителя количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии, в 10-11 профильных классах и другим предметам, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение средней численности в классах в образовательной организации (равное 25) к численности обучающихся в подгруппе по предмету (информатика, иностранный язык, технология и другие предметы, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы) в образовательной организации.

6.2. Если учитель ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад (оплата за фактическую учебную нагрузку) рассчитывается, как сумма оплаты труда по каждому предмету и классу.

6.3. Неаудиторная занятость педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, входит в базовую часть фонда оплаты труда и включает в себя часть педагогической нагрузки сотрудников, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из должностных обязанностей, предусмотренных Уставом образовательного учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и регулируется графиками и планами работы, в том числе:

- воспитательная работа, а также практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися;
- организация внеклассной работы по предмету, методическое сопровождение проектно-исследовательской деятельности обучающихся;
- взаимодействие с классными руководителями по вопросам успеваемости, посещаемости, дисциплины обучающихся, ведение электронных дневников и журналов;
- профориентационную работу с обучающимися по профилю преподаваемого предмета;
- консультации обучающихся и их родителей, участие в родительских собраниях.

6.4. Должностной оклад учителя формируется с учетом повышающих коэффициентов (например, за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, коэффициенты, учитывающие деление

класса на группы при изучении отдельных предметов и объединение параллелей в класс-комплект при изучении отдельных предметов и прочее).

6.5. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения (Кпр) устанавливается с учетом мнения профсоюзного комитета.

Значения повышающих коэффициентов (Кпр) устанавливаются в размере:

- а) Кпр = 1,30 – за работу в 10-11 классах, входящих в городские проекты предпрофессионального образования, по предметам: литература, информатика, математика, физика, обществознание, английский язык;
- б) Кпр равен 1,25 – за работу в 10-11 классах, изучающих некоторые предметы на профильном уровне: математика, обществознание, биология, химия, физика;
- в) Кпр = 1,20 – за работу в 7-9 классах, входящих в городские проекты IT-вертикали, Математической вертикали, Естественно-научной вертикали по предметам: математика, физика, информатика, биология, химия, физика, технология-ИТ;
- г) Кпр = 1,15 - русский язык, родной язык, литература в 9-11 классах, родная литература в 9-11 классах, математика, алгебра, геометрия, английский язык, начальные классы («У» кл., проект «Эффективная начальная школа»), индивидуальный проект, технологии медиапроизводства, робототехника, углубленный уровень дополнительной общеразвивающей программы;
- д) Кпр = 1,10 – история, обществознание (ФГОС), обществознание (включая экономику и право), ОРКСЭ, литература (5-8 классы), второй иностранный язык, информатика и ИКТ, география, биология, физика, естествознание, химия, астрономия, право, 2-4 классы начальной школы, основы духовно-нравственной культуры народов России, психология, базовый уровень дополнительной общеразвивающей программы;
- е) Кпр = 1,05 - экономика, технология, черчение, технология проекта, ИЗО;
- ж) Кпр = 1,0 - физическая культура, музыка, ОБЗР, ознакомительный уровень дополнительной общеразвивающей программы;

6.6. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным или московским базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федеральных государственных образовательных стандартов.

6.7. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования, рассчитывается по формуле:

$$O_{в} = ((C_{ств1} \times \sum a_{1i} + 2 \times C_{ств1} \times \sum a_{2i} + 3 \times C_{ств1} \times \sum a_{3i}) \times t_{i1} + (C_{ств2} \times \sum a_{4i} + 2 \times C_{ств2} \times \sum a_{5i} + 3 \times C_{ств2} \times \sum a_{6i}) \times t_{i2}) / 12$$

где:

$O_{в1}$ - ставка заработной платы (базовый должностной оклад) воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования;

$C_{ств1}$ - стоимость одного "дето-дня" для воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня;

a_{1i} - численность воспитанников в i-й группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

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

- $a3i$ - численность воспитанников в i -й группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;
 $C_{\text{ств2}}$ - стоимость одного "дето-дня" для воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;
 $a4i$ - численность воспитанников в i -й группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);
 $a5i$ - численность воспитанников в i -й группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;
 $a6i$ - численность воспитанников в i -й группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;
 $ti1$ - плановое количество дней посещения в год в группе полного дня;
 $ti2$ - плановое количество дней посещения в год в группе кратковременного пребывания.

Плановое (расчетное) число дней посещения воспитанниками дошкольных групп полного дня и кратковременного пребывания в месяц определяется на 01 сентября учебного года и закрепляется в «Порядке распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Школа № 1353».

Базовая часть заработной платы воспитателя в месяц за установленный объем учебной нагрузки в неделю рассчитывается по формуле:

$$БЧв = \frac{Ов \times Фп}{Нч}$$

где:

Фп - установленный объем педагогической работы воспитателя в неделю в часах;

Нч - норма часов педагогической работы воспитателя в неделю за ставку заработной платы в месяц (25 или 36 часов).

При расчете должностного оклада воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования в группе полного дня общеразвивающей направленности, численность воспитанников устанавливается в количестве не менее 25.

6.8. В целях обеспечения всестороннего развития детей, не посещающих дошкольные образовательные учреждения, развития новых форм системы дошкольного образования, поддержки материнства и детства для организации деятельности семейного детского сада штатным расписанием Учреждения предусматриваются дополнительные штатные единицы:

Воспитатель – 1 ставка на каждую группу семейного детского сада от 3-х воспитанников;

Помощник воспитателя – 1 ставка на одну группу семейного детского сада от 3-х воспитанников.

Должностной оклад воспитателя семейного детского сада на учебный год устанавливается в фиксированном размере и закрепляется в «Порядке распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Школа № 1353».

6.9. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) педагогического работника, реализующего дополнительные общеразвивающие программы определяется в зависимости от установленного объема педагогической нагрузки и рассчитывается по формуле:

$$О_{\text{п}} = (C_{\text{ст}} \times \sum(a1i \times ti) / \sum ti + 2 \times C_{\text{ст}} \times \sum(a2i \times ti) / \sum ti + 3 \times C_{\text{ст}} \times \sum(a3i \times ti) / \sum ti) \times Нч \times K_{\text{нед}},$$

где:

$О_{\text{п}}$ - ставка заработной платы (базовый должностной оклад) педагогического работника;

$C_{\text{ст}}$ - стоимость 1 "ученико-часа" для педагогического работника;

$a1i$ - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

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

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

$H_{\text{ч}}$ - объем часов педагогической работы педагогического работника в неделю за ставку заработной платы в месяц;

t_i - количество часов в каждой группе в неделю;

$K_{\text{нед}}$ - среднее количество недель в месяце (4,33).

Базовая часть заработной платы педагогического работника в месяц за установленный объем педагогической работы в неделю рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{\text{п}} = \frac{Оп \times Ф_{\text{н}}}{H_{\text{ч}}}$$

где:

$Ф_{\text{н}}$ - установленный объем педагогической работы педагогическому работнику в неделю.

6.10. Внеурочная деятельность оплачивается исходя из количества часов за организацию деятельности по направлениям развития личности (спортивно-оздоровительное, духовно-нравственное, социальное, общеинтеллектуальное, общекультурное).

Оплата производится по формуле:

$$Овд = Ч_{\text{нед}} \times С$$

где

$Ч_{\text{нед}}$ - часы недельной нагрузки;

$С$ - стоимость за месяц при нагрузке 1 час в неделю.

Стоимость устанавливается приказом руководителя и закрепляется в «Порядке распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Школа № 1353» на учебный год.

7. Основные условия труда иных категорий работников.

7.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) педагогических работников (за исключением воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, учителей и педагогов дополнительного образования), учебно-вспомогательного и прочего персонала, устанавливаются руководителем учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп (ПКГ) и квалификационных уровней не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работниками образовательной организации работы.

7.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников, учебно-вспомогательного и прочего персонала предусматривают базовый размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего и определяются путем умножения базовой единицы на величину повышающего коэффициента по соответствующему квалификационному уровню ПКГ.

7.3. Руководитель учреждения на основе объема выполняемых работ и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда работников, с учетом мнения профсоюзного комитета, устанавливает размеры базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы и

размеры повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) по ПКГ для соответствующих квалификационных уровней. При этом учитывается, что по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией и выполняющих одинаковую трудовую функцию не могут быть установлены различные размеры повышающих коэффициентов.

7.4. Размеры базовой единицы и повышающих коэффициентов к окладам (ставкам) устанавливаются приказом директора и закрепляются «Порядком распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Школа № 1353» на текущий учебный год.

7.5. Профессиональные квалификационные группы 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.

7.6. Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам".

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

8.1. К выплатам компенсационного характера работников Учреждения относятся:

- доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы;
- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;
- доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (должностной инструкцией);
- доплата за особые условия труда (за работу с детьми-инвалидами и ЛОВЗ);
- доплата за особые условия труда (индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, а также индивидуальное обучение на дому детей – инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий);
- доплата за проверку письменных работ;
- доплата за руководство научными и творческими объединениями, предметными и цикловыми комиссиями и т.д.;
- доплата за выполнение функций классного руководителя;
- ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;
- федеральное ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам;
- компенсация педагогическим работникам и иным работникам, участвующим в подготовке и проведении ГИА согласно 184-ПП.

8.2. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается по согласованию с Департаментом образования и науки города Москвы.

При условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов 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.

8.3. Доплата за сверхурочную работу.

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

8.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов)

Оплата за работу в ночное время работникам организации повышается на 35% за каждый час работы в ночное время по сравнению с работой в нормальных условиях.

8.5. Доплата за работу в выходные и праздничные дни.

Работа в выходные и праздничные дни в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

8.6. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей).

Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

8.7. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью Учреждения по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству, проверке письменных работ, подготовке и проведению ГИА, заведованию отделениями, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству научными и творческими объединениями, предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размер доплаты устанавливается приказом руководителя Учреждения в абсолютных величинах либо определяется в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников.

При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

8.8. К выплатам за особенности и специфику работы в Учреждении (классах, группах) относятся:

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

За индивидуальное обучение на дому обучающихся по состоянию здоровья, значение повышающего коэффициента устанавливается Учреждением самостоятельно в зависимости от реализации образовательных программ с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий и формы организации образовательного процесса на дому:

- очная форма обучения на дому – применяется коэффициент в размере 20%;
- дистанционная форма обучения – применяется коэффициент в размере 10%

Доплата за проверку тетрадей при надомной форме обучения не устанавливается.

8.9. Для работников Учреждения применяется почасовая оплата:

- за учебные часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и продолжавшиеся не свыше двух месяцев;
- за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей, продолжавшиеся не свыше двух месяцев.

Замена временно отсутствующего воспитателя является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в

том числе в свободное от основной работы время с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Расчет оплаты при замещении временно отсутствующих воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, производится по формуле:

$$C_{\text{дн.з}} = (O_{\text{в(1,2)}} \times K_{\text{неп.дн.}}) \div \text{Ср.дн.ев.}(\text{мес})$$

где:

Сдн.з – среднедневная стоимость замены;

$O_{\text{в(1,2)}}$ – должностной оклад воспитателя;

$K_{\text{неп.дн.}}$ – коэффициент неполного рабочего дня;

Ср.дн.ев.(мес) – среднее количество дней в месяц;

В группах полного дня применить $K_{\text{неп.дн.}}$ 0,67 за неполный день

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя, то есть замена временно отсутствующего учителя, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Размер оплаты за учебный час при почасовой оплате соответствует утвержденной Учреждением стоимости 1 ученико-часа. Размер оплаты за один час, отработанный за отсутствующего по болезни или другой причине учителя, рассчитывается по следующей формуле:

$$Ч_з = O_{\text{срт}} / K_{\text{сч}},$$

где:

$Ч_з$ – стоимость часа замены;

$O_{\text{срт}}$ – средний оклад по тарификации, рассчитанный по формуле:

$$= C_{\text{сту}} * 25 * C_{\text{рКч}} / 12, \text{ где:}$$

$C_{\text{сту}}$ – стоимость ученико-часа;

25 – расчетная наполняемость класса в учреждении;

$C_{\text{рКч}}$ – среднее количество часов в год;

12 – количество месяцев в году;

$K_{\text{сч}}$ – коэффициент для определения стоимости одного часа, рассчитанный по формуле:

$$= H_{\text{ч}} * K_{\text{рд}} / 5 / 12, \text{ где:}$$

$H_{\text{ч}}$ – 18 часов в неделю за ставку;

$K_{\text{рд}}$ – количество рабочих дней в году;

5 – количество рабочих дней в неделе;

12 – количество месяцев в году.

Оплата труда педагогического работника за работу за отсутствующего учителя или другого педагогического работника, если она осуществлялась свыше двух месяцев, производится со дня начала выполнения работы за отсутствующего работника за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением начальной (месячной) учебной нагрузки работника - путем внесения изменений в тарификацию.

При объединении групп иностранного языка, физической культуры, информатики, технологии и прочих предметов в профильных классах в случае отсутствия одного из учителей дополнительная оплата за работу с объединенными группами одного класса не производится.

8.10. Выплаты за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования осуществляются на основании электронной ведомости учета рабочего времени. Размер компенсации зависит от количества отработанных часов и видов работ.

8.11. Ежемесячная доплата за проверку тетрадей производится в процентном соотношении от базовой части заработной платы учителя в месяц и преподаваемого им предмета. Процент устанавливается приказом директора ежегодно по состоянию на 01 сентября.

8.12. Размер ежемесячной доплаты за выполнение функций классного руководителя рассчитывается исходя из численности обучающихся в классе.

При установлении доплаты за выполнение функций классного руководителя учитываются следующие коэффициенты:

- коэффициент 2 на детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей инвалидов;
- коэффициент 3 на детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.

За работников, выполняющих функции классного руководителя, в случае отсутствия по болезни или другим причинам, может устанавливаться доплата за частичное выполнение функций классного руководителя иному работнику, установленная Учреждением.

8.13. За выполнение функций классного руководителя педагогическому работнику, реализующего образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, также выплачивается ежемесячное городское вознаграждение исходя из расчета 12500 рублей при наполняемости класса в 25 обучающихся. Размер ежемесячного городского вознаграждения за выполнение функций классного руководителя в классе с иной наполняемостью, в классе с обучающимися из числа детей-инвалидов корректируется с учетом имеющейся наполняемости, применения к количеству детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов коэффициента 3, к количеству иных детей-инвалидов коэффициента 2.

8.14. Финансовое обеспечение выплаты ежемесячного городского вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам осуществляется за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных органам исполнительной власти города Москвы, осуществляющим функции и полномочия Учредителя. Данная выплата не заменяет выплату, установленную пунктом 8.12 данного Положения.

8.15. Выплата федерального ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство осуществляется при наличии финансового обеспечения из бюджета субъекта Российской Федерации.

8.16. Размеры выплат компенсационного характера устанавливаются приказом директора и закрепляется «Порядком распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Школа № 1353» на текущий учебный год.

9. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей.

9.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, компенсационного и стимулирующего характера.

9.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации определяются трудовым договором с Департаментом образования и науки города Москвы в соответствии с

Положением об оплате труда руководителей государственных образовательных организаций, утвержденным Департаментом образования и науки города Москвы.

9.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается Департаментом образования и науки города Москвы в кратном отношении к средней заработной плате 50% педагогических работников возглавляемой им организации с наименьшим размером средней заработной платы с применением коэффициентов кратности. Данный показатель включается в трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем образовательной организации.

9.4. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации рассчитывается ежегодно по состоянию на 1 января, устанавливается на календарный год с учетом:

- численности обучающихся по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным общеразвивающим программам (для организаций дополнительного образования) за предыдущий учебном году;
- группы рейтинга вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников, в которую входит образовательная организация;
- средней заработной платы 50% педагогических работников образовательной организации с наименьшим размером средней заработной платы за предыдущий календарный год.

9.5. Выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения устанавливаются приказом Департамента образования и науки города Москвы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда, предусматривающих установление таких выплат:

- за работу в ночное время в размере 20 % части должностного оклада за каждый час работы;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в размере двойной части должностного оклада за каждый час работы.

Расчет части должностного оклада за час указанной работы определяется путем деления должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Иные выплаты компенсационного характера, за исключением вышепоименованных, руководителю Учреждения установлены быть не могут, если иное не установлено трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права.

9.6. В качестве поощрения руководителю образовательной организации устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- премия за участие в развитии и управлении системой образования города Москвы;
- премия за особую структуру контингента обучающихся образовательной организации;
- премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы;
- премия за качественную и результативную работу при выходе на пенсию;
- разовые премии

Размер и виды стимулирующих выплат устанавливается приказом Департамента образования и науки города Москвы.

9.7. Размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации.

9.8. Предельный уровень заработной платы заместителей руководителя образовательной организации устанавливается руководителем образовательной организации на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя образовательной организации (должностной оклад и премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы), согласно модельной методике с применением коэффициента кратности, определенной Департаментом образования и науки города Москвы и рассчитывается:

$$\text{ЗПз} = \text{ЗПр} \times \text{К},$$

где:

ЗПз – заработная плата заместителя руководителя;

ЗПр – заработная плата руководителя

К – коэффициент кратности (в зависимости от численности обучающихся и группы в рейтинге).

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

9.10. Заместитель руководителя образовательной организации может осуществлять педагогическую деятельность в данной образовательной организации на условиях совмещения (не более 6 часов в неделю). Совмещение заместителем руководителя в данной образовательной организации других должностей работников, не относящихся к педагогическим работникам, не допускается.

9.11. В качестве поощрения заместителю руководителя образовательной организации устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- премия за эффективность и результативность деятельности;
- премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы

За результаты работы по следующим направлениям:

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

9.12. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя определяются руководителем образовательной организации на основании оценки результатов работы образовательной организации по относящемуся к компетенции данного заместителя руководителя направлению работы по результатам мониторингов эффективности образовательного учреждения, проводимых Департаментом образования и науки города Москвы, центральными городскими учреждениями Департамента образования и науки города Москвы, а также иных показателей результативности, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

9.13. Выплаты стимулирующего характера руководителю, заместителю руководителя, могут производиться из средств, полученных от приносящей доход деятельности.

10. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТст)

10.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда направляется на поощрение работников Учреждения в зависимости от результатов труда каждого работника, выраженных в

количественных и качественных показателях, отражающих динамику достижений обучающихся и иных результатов, связанных с повышением качества образовательного процесса, проявлением творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, созданием современных условий образования, совершенствованием материально-технической базы.

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

- выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- выплата молодым специалистам в течение первых трех лет работы;
- городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ;
- премия за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- премия за качественную и результативную работу при выходе на пенсию;
- премия за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся;
- премия за подготовку и проведение важных мероприятий;
- премия по результатам работы за год (квартал, месяц);
- премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы;
- премия за участие в развитии и управлении системой образования города Москвы;
- премия за особую структуру контингента обучающихся образовательной организации.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется на текущий период и распределяется по следующей формуле:

$$ФОТ_{ст} = ФОТ_{выпл} + ФОТ_{прем}$$

где:

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

$ФОТ_{выпл}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для ежемесячных выплат за высокие результаты профессиональной деятельности работников Учреждения.

$ФОТ_{прем}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда для разовых поощрительных выплат за качество выполняемой работы по результатам труда.

10.3. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

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

- вхождение Учреждения 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.

Стимулирующие выплаты относятся к переменной (не гарантированной) части заработной платы работника.

10.5. В Учреждении могут применяться разовые премии:

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

10.6. 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.

10.7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда производится в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников ГБОУ Школа № 1353.

10.8. За работу с Московской электронной школой педагогическим работникам устанавливается городская надбавка за активное участие в МЭШ. Надбавка выплачивается из средств целевой субсидии по представлению Учредителя. Выплата городской надбавки за активное участие в развитии МЭШ осуществляется ежемесячно на основании приказа ДОНМ 30 числа каждого месяца. В случае если 30 число выпадает на выходной или праздничный день, выплата производится накануне.

10.9. Выплаты стимулирующего характера работнику отменяются в случае прекращения оснований для их установления с даты, определяемой в соответствующем приказе директора Учреждения.

10.10. В целях повышения эффективности работы первичной профсоюзной организации в интересах и обеспечения качественного выполнения общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения, увеличение вклада в достижение результатов государственной образовательной организации, председателю первичной профсоюзной организации приказом руководителя устанавливается ежемесячная выплата за эффективность осуществления общественно значимых видов деятельности. Данная выплата может осуществляться из средств от приносящей доход деятельности и выплачивается как премия по результатам работы за месяц.

11. Социальные выплаты и гарантии.

11.1. Работникам могут производиться следующие выплаты социальной поддержки в виде:

- возмещение расходов при использовании личного имущества работника;
- выходное пособие при ликвидации учреждения, сокращении штата;
- выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;
- денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы и иных выплат работникам;
- денежная компенсация за неиспользованный отпуск;
- материальная помощь членам семьи работника;
- материальная помощь работнику Учреждения, попавшему в экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжёлая болезнь, тяжёлая травма, смерть близкого человека и т.д.);
- оплата дополнительных выходных дней работникам, имеющим детей-инвалидов (4дня);
- пособие на погребение;
- пособие по временной нетрудоспособности (первые 3 дня);

- средний заработок за дни сдачи крови и ее компонентов;
- средний заработок при направлении в служебную командировку;
- средний заработок при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- средний заработок при предоставлении учебного и дополнительного отпусков;
- средний заработок в других случаях.

12. Порядок и условия установления выплат за проведение платных дополнительных образовательных услуг

12.1. В соответствии со ст. 135 ТК РФ комиссионная система оплаты труда устанавливается для отдельных работников, занимающихся проведением платных дополнительных образовательных услуг в целях повышения эффективности работы по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы.

12.2. Оплата труда педагогов (работников), занимающихся проведением платных дополнительных образовательных услуг, определяется как фиксированный процент от доходов, поступивших на лицевой счет Учреждения по каждому направлению платных услуг и не превышающих начисление дохода по соответствующему направлению. Процент оплаты определяется по каждому направлению в размере 40 процентов.

12.3. Размер оплаты труда работников рассчитывается по формуле:

$$O_{пл} = Д * K_{пдоу}$$

где:

$O_{пл}$ – оплата работника, занимающегося проведением платных дополнительных образовательных услуг;

$Д$ – начисленный и оплаченный доход в группе (кружке, секции)

$K_{пдоу}$ – коэффициент, определенный локальным актом.

13. Индексация заработной платы

13.1. Индексация заработной платы является мерой, обеспечивающей повышение уровня реального содержания зарплат, которая входит в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников.

13.2. Финансовое обеспечение оплаты труда работников осуществляется за счет бюджетных ассигнований, предусмотренных органам исполнительной власти города Москвы, осуществляющим функции и полномочия учредителя государственных учреждений города Москвы.

13.3. Индексация производится путем увеличения размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников на коэффициент индексации, устанавливаемый приказом директора Учреждения на основании распорядительного акта органа исполнительной власти города Москвы.

14. Заключительные положения

14.1. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) учителя, воспитателя определяется в зависимости от установленного объема учебной нагрузки (п.4.1 Приказа ДОГМ от 12.02.2015 № 40). Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется **ежегодно** на начало учебного года (с 01 сентября текущего календарного года по 31 августа следующего календарного года), исходя из стоимости ученико-часа, дето-дня Учреждения, то есть 1 раз в год. При оформлении тарификации для определения ставок заработной платы учителей в

месяц применяется коэффициент, равный - **2,833 (34 учебные недели по учебному плану в году/12)**. Показатель «среднее количество недель в месяце» формулой расчета ставки заработной платы не предусмотрен.

14.2. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки и рассчитывается исходя из 6-дневной рабочей недели: 5 дней учебных, 6 день (суббота) - развивающий для проведения внеклассных и внешкольных мероприятий, участия в окружных и городских программах.

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

14.4. Учебная нагрузка учителя может быть изменена в течение учебного года по соглашению сторон в следующих случаях:

- при наличии обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся;
- при замещении уроков отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжавшемся свыше двух месяцев, и др.;
- при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка;
- иные обоснованные показатели.

14.5. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается руководителем самостоятельно в пределах фонда оплаты труда Учреждения и включает в себя все должности работников Учреждения.

14.6. Выплата заработной платы осуществляется два раза в месяц: за 1-ую и 2-ую половину месяца пропорционально отработанному времени.

Выплата заработной платы осуществляется 5 и 20 числа каждого месяца.

Если та или иная дата приходится на выходной или нерабочий праздничный день, она переносится на последний рабочий день, предшествующий этой дате.

14.7. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации - рублях.

14.8. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

14.9. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

14.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника.

14.11. Настоящее Положение вступает в силу с 01 сентября 2024 года. Все ранее действовавшие Положения «Об оплате труда работников» Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1353 имени генерала Д.Ф. Алексеева» не действуют с даты вступления в силу настоящего Положения.