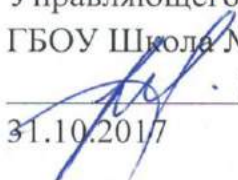


СОГЛАСОВАНО

Председатель
Управляющего совета
ГБОУ Школа № 170


П.А. Бойко
31.10.2017

СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
ГБОУ Школа № 170


О.А. Стрелкова
31.10.2017

УТВЕРЖДАЮ

Директор
ГБОУ Школа № 170


В.Е. Киселев
31.10.2017



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 170 имени А.П. Чехова» разработано на основании Трудового кодекса РФ, Закона РФ от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказа Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», приказа Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 N 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» (с изм. от 28.02.2015 N 2055).

1.2. Настоящее Положение Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 170 имени А.П. Чехова» (далее - ГБОУ Школа № 170, Школа) определяет порядок и условия оплаты труда работников,

устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.3. Система оплаты труда работников ГБОУ Школа № 170 устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами, соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами органов исполнительной власти города Москвы.

1.4. Объем финансовых средств, выделенных на оплату труда, включает в себя:

- фонд оплаты труда;
- начисления на фонд оплаты труда;
- пособия.

1.5. Заработная плата работников Школы не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы по городу Москве на определенный период.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 170 (далее ФОТ) осуществляется за счет:

- субсидии на выполнение государственного задания, рассчитанной на основе количества обучающихся, воспитанников;
- средств от иной, приносящей доход деятельности;
- субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания;
- средств, полученных в виде грантов, за выполнение каких-либо исследовательских или иных работ, непосредственно связанных с основной деятельностью ГБОУ Школа № 170.

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

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

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

где:

ФОТ - фонд оплаты труда ГБОУ школы № 170

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда ГБОУ школы № 170

ФОТк - компенсационная часть фонда оплаты труда ГБОУ школы № 170

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда ГБОУ школы № 170

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда должна составлять не менее 30% от общего фонда оплаты труда.

2.3 Распределение фонда оплаты труда

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТб = ФОТув + ФОТи}$$

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда ГБОУ школы № 170;

ФОТув - фонда оплаты труда учителей и воспитателей, осуществляющих обучение по общеобразовательным программам дошкольного образования, ГБОУ Школа № 170;

ФОТи - базовая часть фонда оплаты труда иных работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), в которые входят следующие категории:

- административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);
- иные педагогические работники;
- общетраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, инженер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.4. Объем базовой части фонда оплаты труда учителей и воспитателей, осуществляющих обучение по общеобразовательным программам дошкольного образования, определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТув = ФОТб * ПП}$$

где:

ФОТув - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по общеобразовательным программам дошкольного образования, и учителей ГБОУ Школа № 170;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 170;

ПП - доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по общеобразовательным программам дошкольного образования, и

учителей ГБОУ Школа № 170, принимается в размере не менее 60% от фонда оплаты труда Школы.

3. Система формирования фонда оплаты труда иных работников.

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда иных работников определяется, исходя из их должностных окладов, ставок заработной платы. Размер должностного оклада (ставок заработной платы) устанавливается директором самостоятельно в соответствии с:

- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;
- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- Профессиональными стандартами;
- Государственными гарантиями по оплате труда;
- Рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Рекомендацией Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

и не ниже минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работниками работы.

4. Система формирования фонда оплаты труда педагогических работников, определение «ученико-часа» для учителя, «дето-дня» для воспитателя

4.1. Базовая часть заработной платы учителей и воспитателей основана на системе подсчета «ученико-часа» и «дето-дня» соответственно.

Определение «ученико-часа» для учителя

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

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

где:

ФОТ_{ув} - базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, ГБОУ Школа № 170;

ФОТу - базовая часть фонда оплаты труда учителей ГБОУ Школа № 170;

ФОТв1 - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей осуществляющих обучение по общеобразовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

ФОТв2 - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей осуществляющих обучение по общеобразовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТу) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

4.4. **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:

$$C_{\text{сту}} = (\text{ФОТу} - T - K) / (\sum a_{1i} * T_i + \sum 2 * a_{2i} * T_i + \sum 3 * a_{3i} * T_i)$$

где:

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

ФОТу - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

a_{1i} – количество обучающихся в i-том классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

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

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

T_i – годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану в i-том 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.

4.5. При расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии, увеличиваются на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях, отдельно по предметам информатике, иностранным языкам, технологии соответственно.

Определение «дето-дня» для воспитателя

4.6. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (ФОТв1, ФОТв2) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей, исходя из числа дней посещения и численности воспитанников.

4.7. **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:

$$\text{Сств1} = \frac{\text{ФОТв1}}{(\sum a_{1i} * T_{i1} + \sum 2 * a_{2i} * T_{i1} + \sum 3 * a_{3i} * T_{i1}) * n1}$$

где:

Сств1 – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей в группах полного дня, руб;
ФОТв1 - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня ГБОУ Школа № 170;

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

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

a_{3i} - количество воспитанников в i-том группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

T_{i1} – плановое количество дней посещения воспитанниками в i-том группе полного дня;

n1 – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня в организации, определяется как отношение численности воспитателей и числа групп полного дня в ГБОУ Школа № 170.

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

$$\text{Сств2} = \frac{\text{ФОТв2}}{(\sum a_{4i} * Ti_2 + \sum 2 * a_{5i} * Ti_2 + \sum 3 * a_{6i} * Ti_2) * n_2}$$

где:

Сств2 – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей в группах кратковременного пребывания (ГКП), руб;

ФОТв2 - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в ГКП;

a_{4i} - количество воспитанников в i-той ГКП (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{5i} - количество воспитанников в i-той ГКП из числа детей-инвалидов (за исключением детей-инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов);

a_{6i} - количество воспитанников в i-той ГКП из числа детей-инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

Ti₂ – плановое количество дней посещения воспитанниками в i-той ГКП;

n₂ – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну ГКП в организации, определяется как отношение численности воспитателей и числа групп кратковременного пребывания в ГБОУ Школа № 170.

5. Определение должностного оклада учителя, воспитателя

Определение должностного оклада учителя

5.1. Должностной оклад учителя определяется по формуле:

$$\text{Оу} = (\text{С}_{\text{сгу}} * \sum a_{1i} * Ti + 2 * \text{С}_{\text{сгу}} * \sum a_{2i} * Ti + 3 * \text{С}_{\text{сгу}} * \sum a_{3i} * Ti) / 12 + T_1 + K_1$$

где:

Оу - должностной оклад учителя

Ссгу - стоимость одного «ученико-часа» для учителей;

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;

T1 – ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

K1- ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;

Ti – количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе.

5.2. Для расчета оплаты труда педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс, устанавливаются следующие коэффициенты:

Коэффициент *n*, учитывающий деление класса на группы при изучении отдельных предметов (иностранный язык, информатика, материальные технологии, и другие предметы, которые делятся на подгруппы), устанавливается в размере – 2,00:

- при численности обучающихся до 12 человек расчет заработной платы осуществляется исходя из 18 человек в группе для профильных 10-11 классов;

- при численности обучающихся свыше 12 человек расчет заработной платы осуществляется исходя из 25 человек в группе для профильных 10-11 классов;

5.3 Доплата за проверку тетрадей устанавливается следующим образом в размере:

- математика, русский язык, литература, иностранный язык, начальная школа 1-4 классы – 20 %;

- информатика, география, химия, физика, история, биология – 10 %.

5.4. Доплата за осуществление функций классного руководителя устанавливается на основании приказа директора школы.

Определение должностного оклада воспитателя

5.5. Должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования, определяется по формуле:

$$\text{Ов} = (\text{Сств1} * \sum a_{1i} * T_{i1} + 2 * \text{Сств1} * \sum a_{2i} * T_{i1} + 3 * \text{Сств1} * \sum a_{3i} * T_{i1} + \text{Сств2} * \sum a_{4i} * T_{i2} + 2 * \text{Сств2} * \sum a_{5i} * T_{i2} + 3 * \text{Сств2} * \sum a_{6i} * T_{i2}) / 12$$

где:

Ов - должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования;

Сств1 - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя в группах полного дня;

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

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

a3i - количество воспитанников в i-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

Ti1 - количество дней посещения воспитанниками i-ой группы полного дня;

Сств2 – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группе кратковременного пребывания;

a4i - количество воспитанников в i-ой группе кратковременного пребывания (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a5i - 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;

abi - количество воспитанников в i-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

Ti2 - количество дней посещения воспитанниками i-ой группы кратковременного пребывания.

5.6. Оплата педагогических часов учителю, осуществляющего обучение больных детей и детей-инвалидов на дому (обучение на дому), **Он**, рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{Он} = (\mathbf{С_{сты}} \times \mathbf{Куч}) * \mathbf{2,83}$$

где:

Он - оплата надомного обучения;

С_{сты} – стоимость одного «ученико-часа» для учителя надомного обучения (определяется по приказу директора Школы);

Куч – количество учебных часов;

С_{сты} – стоимость одного «ученико-часа» для учителя надомного обучения рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{С_{сты}} = \mathbf{O_{мин.}} / (\mathbf{18час.} * \mathbf{2,83}),$$

где:

O_{мин.} - минимальный оклад учителя без учета коэффициентов;

18час – количество учебных часов в неделю на ставку;

2,83 – среднемесячный коэффициент количества недель в месяце.

Минимальный оклад учителя по Школе рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{мин}} = C_{\text{сту}} \times a_{1i} \times t_i \times K$$

где:

$C_{\text{сту}}$ - стоимость одного «ученико-часа» для учителя Школы, утвержденный директором Школы.

a_{1i} – численность обучающихся в классе по нормативу 25чел.;

t_i – количество учебных часов по предмету в неделю на ставку (18час.)

K - 2,83 среднемесячный коэффициент количества недель в месяце.

6. Условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера

6.1. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

6.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала образовательной организации.

6.4. Размер должностного оклада заместителя директора образовательной организации и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада директора образовательной организации. Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается директором образовательной организации на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора.

7. Выплаты компенсационного характера

7.1. К выплатам компенсационного характера работникам ГБОУ Школа № 170 относятся:

- повышение оплаты труда (компенсация) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

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

7.4. В ГБОУ Школа № 170 применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

7.4.1. - доплата за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов);

7.4.2. - оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

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

7.4.3. - доплата за сверхурочную работу;

7.4.4.- 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;

7.4.5. - иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.4.6.- доплата за особые условия труда воспитателям, непосредственно осуществляющего обучение, воспитание, присмотр и уход воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующего вида.

7.5. Увеличением объема работ (расширение зоны обслуживания) для работников Школы считается дополнительная работа, не входящая в круг основных должностных обязанностей работника и устанавливаться за:

- организацию лабораторного и демонстрационного оборудования;
- организацию работы школьных музеев;
- координация учебного процесса;
- оформление локальных нормативных актов и их юридическое сопровождение;
- сопровождение электронного документооборота в учреждении;
- координация работы по вопросам организации питания по учреждению;
- техническое сопровождение электронного журнала;
- ведение электронных баз данных учреждения;
- выполнение работы по ведению медицинских книжек;
- организация культурно-массовых мероприятий;
- организация и проведение работы в рамках проекта ЮНЕСКО;
- организация массовой спортивной работы в учреждении;
- организация, участие и проведение спортивных соревнований в районе и городе;
- реализация президентской программы по сдаче норм ГТО;
- организация и осуществления работы методических объединений;
- за выполнение иной дополнительной работы;
- другие работы.

Работникам, участвующим в проведении и организации олимпиадного движения обучающихся, устанавливаются компенсационные доплаты в соответствии с утвержденной сметой, фактически отработанным временем на основании приказа директора Школы.

7.6. Доплаты за увеличение объема работ (работа, не входящая в круг основных должностных обязанностей работника п.7.4.6.Положения), расширение зоны обслуживания, а также порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно, в пределах ФОТ Школы.

7.7. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется по

соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и (или) устанавливается приказом директора школы.

7.8. Оплата труда педагогическому персоналу за замещение уроков отсутствующих работников по различным причинам производится в соответствии с приказом директора Школы и рассчитывается следующим образом:

- за временно отсутствующих учителей по формуле:

$$\text{ОП.зам.уч.} = \text{Ст.уч-час.зам.} * \text{Кол.час.}$$

где:

Оплата замены учителя – оплата за замещение отсутствующего учителя;

Ст.уч-час.зам. – стоимость замены одного часа;

Кол.час. - количество замещаемых уроков (часов) по предмету;

Доплата за проверку тетрадей при замене уроков не производится.

- за временно отсутствующих воспитателей в дошкольных группах по формуле:

$$\text{ОП.зам.восп.} = \text{Ст.дето-дня зам.} * \text{Кол.дней}$$

где:

Оплата замены воспитателя – оплата за замещение отсутствующего воспитателя дошкольной группы;

Ст.дето-дня зам. – стоимость дня замены воспитателя, воспитателя ГКП;

Кол.дней – фактически отработанные дни за отсутствующего работника.

Стоимость ученико-часа и дето-дня для оплаты замены учителей, воспитателей, воспитателей ГКП определяется из расчета минимального оклада учителя и воспитателя, установленного приказом директора Школы.

- за временно отсутствующих иных работников, имеющих окладную систему оплаты труда, по формуле:

$$\text{ОП.зам.и.} = \text{Ок.баз.} / \text{Кд мес.} * \text{Кфакт.дн}$$

где:

Оплата замены иных работников – оплата за замещение отсутствующих иных педагогических работников;

Ок.баз. – установленный базовый оклад по приказу директора Школы;

Кд мес. - норма дней в месяц;

Кфакт.дн. – фактически отработанные дни за отсутствующего работника.

7.9. Работникам Школы, выполнявшим дополнительную работу по замещению временно отсутствующего работника, производится оплата как за текущий период

ее выполнения, так и за предыдущий период с учетом фактически отработанного времени на основании приказа директора Школы.

Стоимость ученико-часа и дето-дня для замещения временно отсутствующих работников устанавливается приказом директора школы.

7.10. Доплата за особые условия труда воспитателям, непосредственно осуществляющего обучение, воспитание, присмотр и уход воспитанников с ограниченными возможностями здоровья в группах компенсирующего вида может производиться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) на основании приказа директора Школы.

8. Выплаты стимулирующего характера

8.1. Условия осуществления, виды и размеры выплат стимулирующего характера определяются учреждением самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, направленного на стимулирование работников.

8.2. Порядок стимулирования директора школы определяется Учредителем.

8.3. Установление объема и размера выплат стимулирующего характера работникам является правом, а не обязанностью школы и зависит от финансового состояния школы.

8.4. Стимулирующая часть, установленная работникам учреждения, может быть отменена (или уменьшена), может корректироваться при условии:

- при наличии дисциплинарного взыскания;
- нарушения или неисполнение должностных обязанностей;
- нарушения правил внутреннего трудового распорядка;
- нарушения санитарно-эпидемиологического режима, правил техники безопасности и пожарной безопасности;
- нарушения инструкций по охране жизни и здоровья детей, детском травматизме по вине работника;
- халатного отношения к материально-технической базе;
- наличия обоснованных жалоб со стороны участников образовательного процесса, родителей (законных представителей), обучающихся;
- отсутствия контроля за организацией питания обучающихся;
- нарушения педагогической этики и некорректного поведения с участниками образовательного процесса;
- нежелания повышать образовательный уровень и квалификацию;
- и других нарушений, предусмотренных трудовым договором и локальными актами Школы.

8.5. С целью стимулирования работников Школы к более качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

8.5.1.- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;

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

8.5.3.- иные стимулирующие выплаты.

8.6. Выплаты стимулирующего характера работникам Школы производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, которая составляет не менее 30% фонда оплаты труда работников школы.

Установление выплат стимулирующего характера осуществляется в соответствии с разработанными критериями оценки и показателями результативности труда работников (Приложения N 1, 2). В разработанные критерии оценки и показатели результативности труда могут вноситься изменения приказом директора Школы на основании рекомендаций методических объединений.

8.7. В случае если часть стимулирующих выплат будет выплачена по тем или иным причинам не полностью, допускается перераспределение средств внутри Школы.

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

Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году

8.9. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году устанавливается на учебный год с 1 сентября по 31 августа и производится ежемесячно по критериям, установленным в Приложении N 1 к настоящему Положению, на основании анализа участия работника в достижениях и результатах Школы.

Для расчёта применяется балльная система, порядок расчета которой отражен в разделе «Механизм распределения и расчета стимулирующих выплат» Положения.

8.10. Стимулирующая выплата, определяющаяся по среднему баллу, устанавливается работникам на период учебного года с учетом:

8.10.1. работников, в отношении которых по объективным причинам невозможно провести анализ результативности за предыдущий год на основании разработанных критериев:

- вновь пришедшим работникам;

- учителям, работавшим предыдущий год в первом классе, или другим учителям, работающим с «безотметочной» системой;
 - воспитателям, работающим в младших группах дошкольного отделения;
- 8.10.2. за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией в текущем учебном году.
- 8.11. Стимулирующие выплаты могут корректироваться в соответствии с пунктом 8.4. настоящего Положения.

Механизм распределения и расчета стимулирующих выплат

8.12. Для распределения стимулирующих выплат создается комиссия по рассмотрению стимулирующих выплат и премий работникам, в которую входят заместители директора Школы, представители методического объединения, председатель Общего собрания работников и (или) профсоюзной организации. Комиссия назначается приказом или (распоряжением) директора Школы.

8.13. Основные задачи работы методического объединения по рассмотрению стимулирующих выплат:

- оценка (в баллах) результатов деятельности работников школы в соответствии с утвержденными показателями (критериями);
- оформление оценочных листов результативности деятельности работников; оценочный лист (приложение N 1);
- оформление сводной таблицы результативности деятельности работников (Ф.И.О. и должность работника, с критериями результативности его труда, количеством баллов);
- оформление протокола заседания методического объединения по рассмотрению стимулирующих выплат.

8.14. Председатели методических объединений представляют результаты оценки и самооценки деятельности педагога по показателям, используемым для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, в виде утвержденных оценочных листов и протоколов на согласование комиссии Школы по рассмотрению стимулирующих выплат.

8.15. Комиссия по рассмотрению стимулирующих выплат и премий работникам Школы рассматривает и согласовывает решения методических объединений по направлениям деятельности и представления председателей методических объединений на премирование работников (Приложение N 4);

Комиссия осуществляет анализ и оценку объективности представленных результатов оценки критериев работников, установленных положением о порядке

распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, показателей, формы, порядка и процедур оценки профессиональной деятельности и обобщает данные для подготовки предложений.

8.16. Стимулирующие выплаты работникам за результативность в предыдущем учебном году устанавливаются на основе следующих расчетов:

-комиссией определяется сумма баллов, полученных каждым педагогом по всем показателям;

-определяется стоимость одного балла, для чего фонд оплаты труда, выделенный на стимулирующую часть педагогов, делится на количество баллов, набранных всеми педагогами Школы;

-стоимость одного балла умножается на количество баллов, набранных конкретным педагогом.

8.17. Комиссия представляет директору Школы предложения по персональным стимулирующим выплатам на основе данных оценки работника с отражением в протоколе, который носит открытый характер. Протокол подписывается председателем и секретарем комиссии. Оценочные листы подписываются председателем методического объединения, председателем и секретарем комиссии и самим работником.

8.18. Согласованное количество баллов и сумма выплаты стимулирующей части оплаты труда по каждому работнику направляется на утверждение директору Школы.

На основании приказа директора Школы с суммами стимулирующих выплат по каждому работнику производятся выплаты стимулирующего характера в течение указанного периода.

8.19. На основании произведенного расчета комиссией определяется средняя сумма баллов для работников в соответствии п. 8.10. настоящего Положения;

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

8.20. Премирование работников по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала, учебного и календарного года и другие периоды) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования (Приложение N 2).

Премирование работников осуществляется приказом директора школы на основании представлений председателей методических объединений (Приложение - 4).

8.21. Разовые премии применяются в соответствии с Положением о премировании работников осуществляются приказом директора школы на основании представлений председателей методических объединений (Приложение -4).

Иные стимулирующие выплаты:

8.22. Стимулирующая выплата за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы устанавливается работникам учреждения на основании приказа директора школы.

8.24. КД – коэффициент, учитывающий сложность выполняемой работы (преподаваемых предметов – для учителей и педагогической работы – для воспитателей), определяется учебным планом Школы:

КД = 1,15 - сложность предмета (математика, алгебра, геометрия, русский и литература, обществознание в 9 и 11 классах, иностранный язык, начальные классы -1класс);

КД = 1,1 - сложность предмета (начальные классы 2-4 классы, информатика, география, история, биология, обществознание 6-8 классы, химия, физика; Учителям математики, русского языка и литературы, работающим в 11 классах, устанавливается стимулирующая выплата за интенсивность предмета в абсолютном значении.

8.25. Выплаты стимулирующего характера производятся из всех источников финансового обеспечения, в том числе:

- средств субсидии на финансовое обеспечение государственного задания Школы;
- субсидии из бюджета города Москвы на иные цели;
- средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности Школы.

8.26. Размер стимулирующих выплат и премий 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.

9. Заключительные положения

9.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогическим работникам, воспитателям, учителям, устанавливается на основании тарифицированной педагогической нагрузки, утвержденной приказом директора Школы на учебный год с (01 сентября по 31 августа).

При определении учебной нагрузки педагогических работников

устанавливается ее объем по выполнению учебной (преподавательской) работы во взаимодействии с обучающимися по видам учебной деятельности, установленным учебным планом (индивидуальным учебным планом), текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

При определении педагогической нагрузки иных педагогических работников, с согласия работников, ее объем устанавливается в соответствии со штатным расписанием. Для педагогических работников (учителей, воспитателей и иных педагогических работников) не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора работа в том же образовательном учреждении сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников, в том числе по должности педагога дополнительного образования.

При оформлении тарификации для определения заработной платы учителей в месяц применяется расчетной количество недель в месяце, равное 2,83 (34 учебных недель/12 месяцев).

9.2. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

Учебная нагрузка учителя может быть изменена в течение учебного года в следующих случаях:

9.2.1. при изменении учебного плана,

9.2.2. при замещении уроков отсутствующих педагогических работников по болезни или нахождения в отпуске продолжительностью свыше двух месяцев,

9.2.3. при изменении количества классов,

9.2.4. по заявлению работника.

9.3. Изменения в Штатное расписание вносятся в случаях:

9.3.1. изменения уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ),

9.3.2. сокращения или введения новых должностей,

9.3.3. в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

9.4. В случае изменения размера субсидии на выполнение государственного задания возможен пересчет стоимости «ученико-часа» и дето-дня, следовательно, базовой части заработной платы учителя и воспитателя.

9.5. Даты возможного пересчета стоимости ученико-часа и дето-дня базовой части заработной платы учителя и воспитателя устанавливаются в соответствии с возможным изменением размера субсидии на выполнение государственного задания

и изменения количественного состава контингента обучающихся ГБОУ Школа № 170:

- 1 сентября,
- 1 октября – только для дошкольного отделения с учетом специфики зачисления воспитанников;
- 1 февраля;
- при увеличении численности обучающихся и воспитанников более 25% в классе, группе.

9.6. Вновь принятым на работу, в летний период, педагогическим работникам (до утверждения педагогической нагрузки на новый учебный год) заработная плата рассчитывается с даты приема сотрудника по минимальному окладу.

9.7. Расчет средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, производится в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922.

9.8. Начисление заработной платы за первую половину месяца производится от установленного размера оплаты труда работника Школы за фактически отработанное время с учетом удержания НДФЛ.

9.9. Работникам школы производится выплата компенсации за участие в подготовке и проведение единого государственного экзамена.

9.10. Работникам школы за организацию, проведение и участие в государственных работах устанавливается доплата в соответствии с утвержденными сметами, пропорционально отработанному времени и на основании приказа директора школы.

9.11. В целях социальной защиты, работникам учреждения может быть оказана материальная помощь. Решение об ее оказании принимает директор школы на основании письменного заявления работника учреждения. Виды и размеры материальной помощи устанавливаются учреждением самостоятельно. Выплата материальной помощи осуществляется в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам ГБОУ Школа № 170.

9.12. Директор ГБОУ Школа № 170 формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда.

9.13. Условия оплаты труда сотрудников Школы включаются в текст трудовых договоров и дополнительных соглашений между учреждением и работниками.

9.14. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

9.15. В Положение могут вноситься изменения в связи с требованиями федерального и регионального законодательства, а также по инициативе администрации школы, трудового коллектива, профсоюзной организации.