

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение  
города Москвы «Школа № 2000»  
(ГБОУ Школа № 2000)

115522, Москва, ул. Кантемировская д.22 корп.б  
Тел./Факс (499) – 320 – 00 – 00  
ОКПО 13177504, ОГРН 1127747074751

<http://sch2000u.mskobr.ru>  
e-mail: [2000@edu.mos.ru](mailto:2000@edu.mos.ru)  
ИНН / КПП 7724851400/772401001

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Профсоюзного комитета  
ГБОУ Школа №2000

Н.В. Забненкова  
от «24» 08 2018 г. Протокол № 33



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБОУ Школа №2000

А.В. Кондрашов  
«31» 08 2018 г. Приказ № 570

Введено в действие приказом  
от 31.08.2018 № 570

Директор ГБОУ Школа №2000  
А.В. Кондрашов  
«31» 08 2018 г.



## ПОЛОЖЕНИЕ

### *О системе оплаты труда работников*

*в Государственном бюджетном общеобразовательном учреждении города  
Москвы «Школа №2000»*

## ***1. Общие положения***

1.1. Настоящее Положение определяет общие требования к оплате и стимулированию труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа №2000» (далее – Школа). Оплата и стимулирование труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.

1.2. Правовым основанием по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников общеобразовательных учреждений являются:

- Конституция Российской Федерации.
- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ).
- Федеральный закон от 29.12.2012г. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (ред. от 29.07.2017г.).
- Закон города Москвы от 10.03.2004г. №14 «Об общем образовании в городе Москве».
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (ред. от 23.12.2011г.).
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (ред. от 11.12.2008г.).
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (ред. от 12.08.2008 г.).
- Постановление Правительства Москвы от 22 марта 2011г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве» (ред. от 24.08.2017г. № 589-ПП).
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. №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» (изм. и доп. от 29.06.2016г.).
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

- Приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015г. № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального, среднего (полного) общего образования, подведомственных ДО города Москвы» в редакции приказа ДО города Москвы от 28.08.2015г. № 2055.
- Приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015г. №41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций дополнительного образования, подведомственных ДО города Москвы».
- Постановление Правительства РФ от 08.08.2013г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».
- Постановление Правительства Москвы «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы» от 24.10.2014г. №619-ПП (с изм. на 23.12.2015г.).
- Приказ Департамента образования города Москвы от 12.10.2011г. №751 «Об утверждении методических рекомендаций по введению системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений города Москвы, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования в соответствии с федеральными государственными требованиями» (изм. от 06. 04. 2012г., приказ №175)
- Устав Школы.
- Коллективный договор Школы.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается 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 служащих;
- ✓ профессиональных стандартов;
- ✓ государственных гарантий по оплате труда;
- ✓ рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- ✓ отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- ✓ рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы;
- ✓ мнения представительного органа работников.

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

1.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания Учреждения, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими 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.

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

1.7. Оплата труда работников Учреждения, 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

1.8. Условия оплаты труда работника Учреждения, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера за результативность работы в предыдущие периоды могут включать в текст трудового договора.

1.9. В случае изменения условий трудового договора в части оплаты труда работников Учреждения с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

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

1.11. Должностные оклады работников не могут быть уменьшены, при условии

сохранения объема их трудовых (должностных) обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

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

1.13. Экономия фонда оплаты труда административно-управленческого персонала Учреждения может быть направлена в фонд оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам.

1.14. Доля фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования и учителей устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда.

1.15. Дополнения и изменения настоящего Положения разрабатываются Учреждением и оформляются в виде изменений к Приложению к коллективному договору «Положению о системе оплаты труда работников ГБОУ Школы № 2000» или новой редакцией приложения. Изменения, необходимые в связи с существенными структурными преобразованиями (в том числе реорганизацией), могут вноситься на ограниченный период для адаптации и универсализации требований и процедур с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждаются директором Учреждения.

## ***II. Распределение фонда оплаты труда***

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «ученико-часу», должностным окладам, ставкам заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

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

где:

- **ФОТ** - фонд оплаты труда Учреждения;
- **ФОТб** - базовая часть фонда оплаты труда;
- **ФОТк** - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;
- **ФОТст** - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

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

$$\mathbf{ФОТст = ФОТ \times СТ,}$$

где:

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

**ФОТ** - фонд оплаты труда Учреждения;

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

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

$$\mathbf{ФОТб = ФОТув + ФОТу},$$

где:

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

**ФОТув** - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей;

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

- административно-управленческий персонал Учреждения (руководитель, его заместители, главный бухгалтер);

- иные педагогические работники;

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

- учебно-вспомогательный персонал;

- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту и иные работники).

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

$$\mathbf{ФОТув = ФОТб \times ПП},$$

где:

**ФОТув** - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и преподавателей-организаторов ОБЖ;

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

**ПП** — доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, учителей.

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

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и преподавателей-организаторов ОБЖ определяется по формуле:

$$\Phi OT_{yв} = \Phi OT_y + \Phi OT_{в1} + \Phi OT_{в2},$$

где:

**$\Phi OT_{yв}$**  - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей;

**$\Phi OT_y$**  - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

**$\Phi OT_{в1}$**  - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

**$\Phi OT_{в2}$**  - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей ( $\Phi OT_y$ ) 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:

$$C_{сту} = \frac{\Phi OT_y - T - K}{\sum a_{1i} \times t_i + \sum 2 \times a_{2i} \times t_i + \sum 3 \times a_{3i} \times t_i}$$

где:

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

**$\Phi OT_y$**  - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

**$a_{1i}$**  - количество обучающихся в  $i$ -ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

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

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

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

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

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

**$i$**  - количество классов по всем параллелям.

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

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей ( $\Phi OT_{в1}$  и  $\Phi OT_{в2}$ ) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из количества дней посещения и численности воспитанников.

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:

$$C_{ств1} = \frac{\Phi OT_{в1}}{(\sum a_{1i} \times t_{i1} + \sum 2 \times a_{2i} \times t_{i1} + \sum 3 \times a_{3i} \times t_{i1}) \times n1}$$

где:

$C_{ств1}$  - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, руб.;

$\Phi OT_{в1}$  - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам 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 детей-инвалидов);

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

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

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

$n1$  - средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу



полного дня в Учреждении, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, и числа групп полного дня в Учреждении.

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

$$\text{Сств2} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в2}}}{(\sum a_4 \times t_{i2} + \sum 2 \times a_5 \times t_{i2} + \sum 3 \times a_6 \times t_{i2}) \times n_2}$$

где:

**Сств2** - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, руб.;

**ФОТ<sub>в2</sub>** - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания,

**a<sub>4</sub>** - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

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

**a<sub>6</sub>** - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

**t<sub>i2</sub>** – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающим образовательные программы дошкольного образования, Учреждения в i-ой группе кратковременного пребывания.

**n<sub>2</sub>** – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в Учреждении, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным

программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в Учреждении.

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

$$C_{ст} = 2,8333333333 * \frac{ФОТп}{\sum ai * bi}$$

где:

$C_{ст}$  - стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников дополнительного образования, руб.;

$ФОТп$  - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников дополнительного образования;

$a_i$  - 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).

#### ***IV. Основные условия оплаты труда***

4.1. Должностной оклад (ставка) учителя рассчитывается по формуле:

$$O_y = (C_{сту} \times \sum a1_i \times t_i \times m + 2 \times C_{сту} \times \sum a2_i \times t_i \times m + 3 \times C_{сту} \times \sum a3_i \times t_i \times m) / 12 + T1 + K1$$

где:

$O_y$  - должностной оклад учителя;

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

$a1_i$  - численность обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$  - 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;

$a3_i$  - численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$m$  – Понижающий коэффициент, применяется только при расчёте групп, численностью более 45 человек в группе; при организации внеурочной деятельности.

При расчете должностного оклада учителя в поточных группах (поточные группы набираются от 45 человек) количество детей ( $a1_i$ ,  $a2_i$ ,  $a3_i$ ) указывается с учетом понижающего коэффициента:

- от 50 до 69 учащихся – 0,8;
- от 75 до 89 учащихся – 0,7.
- от 90 до 100 учащихся – 0,6.

При расчете должностного оклада учителя при организации внеурочной деятельности количество детей  $m = 0,5$ .

**T1** - ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

$$T1 = (C_{сту} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{сту} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times C_{сту} \times \sum a3_i \times t_i) / 12 * T$$

Где:

**T** – коэффициент проверки тетрадей, определяется по таблице\*:

Класс	Предмет	T
1-4 класс	Русский язык	0,2
1-4 класс	Математика	0,2
1-4 класс	Иностранный язык (анг.)	0,2
1-4 класс	Литературное чтение	0,15
1-4 класс	Окружающий мир	0,15
5-9 класс	Русский язык	0,2
5-9 класс	Литература	0,2
5-9 класс	Иностранный язык	0,2
5-9 класс	Иностранный язык (анг.)	0,2
5-9 класс	Математика	0,2
5-9 класс	Алгебра	0,2
5-9 класс	Геометрия	0,2
5-9 класс	Информатика	0,2
5-9 класс	КПВ Комплексный анализ текста	0,2
5-9 класс	География	0,1
5-9 класс	Физика	0,1
5-9 класс	Химия	0,1
5-9 класс	Биология	0,1
5-9 класс	По страницам конституции	0,1
5-9 класс	Практикум по математике	0,2
5-9 класс	История	0,1
5-9 класс	Обществознание	0,1
10-11 класс	Русский язык	0,2

10-11 класс	Литература	0,2
10-11 класс	Иностранный язык	0,2
10-11 класс	Иностранный язык (анг.)	0,2
10-11 класс	Иностранный язык (нем.)	0,2
10-11 класс	Математика	0,2
10-11 класс	Алгебра	0,2
10-11 класс	Геометрия	0,2
10-11 класс	Информатика	0,2
10-11 класс	Право	0,1
10-11 класс	Обществознание	0,1
10-11 класс	История	0,1
10-11 класс	География	0,1
10-11 класс	Физика	0,1
10-11 класс	Химия	0,1
10-11 класс	Биология	0,1
10-11 класс	Экономика	0,1
10-11 класс	Информационные технологии	0,2
10-11 класс	КПВ Комплексный анализ текста	0,2
10-11 класс	Практикум по математике	0,2

\* Коэффициенты утверждены до 31.08.2019г.

**К1** - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;  
**t<sub>i</sub>** – количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе.

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

4.1.1. Должностной оклад учителя за надомное обучение рассчитывается по формуле:

**34**

$$\text{Оун} = \text{Ссту} \times \mathbf{a} \times \mathbf{t} \times \mathbf{12} \times \mathbf{18}$$

где:

**Оун** - базовая часть оклада учителя, осуществляющего надомное обучение;

**Ссту** - стоимость ученико-часа;

**a** - нормативное количество учеников в классе;

**t** - количество часов надомного обучения по учебному плану в неделю;

**34** - количество учебных недель в году;

**12** - количество месяцев в году;

**18** - коэффициент надомного обучения.

4.1.3 Расчёт заработной платы для сотрудника семейного детского сада:

Ежемесячная заработная плата сотрудника рассчитывается по формуле:

$O_c = (\sum \Phi_B * i) * 0,698 * r / 12$ , где  $\Phi_B$  – сумма финансирования по государственному заданию на 1 воспитанника в год,  $i$  – количество учащихся.

$r$  – Повышающий коэффициент для корректировки оплаты до минимальной оплаты труда по г. Москва.

4.1.4. Почасовая оплата учителей и других педагогических работников, реализующих образовательные программы начального, основного и среднего образования, применяется при оплате за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и других педагогических работников. Оплата труда педагогического работника, реализующего образовательные программы начального, основного и среднего образования. Размер оплаты замены за 1 час составляет **29 рублей 80 копеек**. Расчет производится по формуле:

$$P_{ou} = (C_{сту} \times a_{1i} \times t_i \times m)$$

где:

$P_{ou}$  – час замены для учителя;

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

$a_{1i}$  - численность обучающихся по предмету в каждом классе;

$t_i$  – количество часов замен по предмету в каждом классе.

Почасовая оплата учителей и других педагогических работников за совмещённые часы замены производится в пятидесятипроцентном размере от стоимости урока замены.

$m$  – Понижающий коэффициент, применяется при замене внеурочной деятельности и поточных групп.

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

$$O_B = (C_{стb1} \times \sum a_{1i} \times t_{i1} + 2 \times C_{стb1} \times \sum a_{2i} \times t_{i1} + 3 \times C_{стb1} \times \sum a_{3i} \times t_{i1} + C_{стb2} \times \sum a_{4i} \times t_{i2} + 2 \times C_{стb2} \times \sum a_{5i} \times t_{i2} + 3 \times C_{стb2} \times \sum a_{6i} \times t_{i2}) / 12$$

где:

$O_B$  - должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группе полного дня;

$C_{cmв1}$  - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования;

$a1_i$  - численность воспитанников в  $i$ -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a2_i$  - численность воспитанников в  $i$ -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$  - численность воспитанников в  $i$ -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$t_{i1}$  - количество дней посещения воспитанниками  $i$ -ой группы полного дня.

$C_{cmв2}$  - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

$a4_i$  - численность воспитанников в  $i$ -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a5_i$  - численность 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;

$a6_i$  - численность воспитанников в  $i$ -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$t_{i2}$  - количество дней посещения воспитанниками  $i$ -ой группы кратковременного пребывания.

4.2.1. Оплата труда воспитателей, исполняющих функции временно отсутствующего работника (замена) осуществляется по формуле:

$$((C_{ств1} \times (172 \div 12) \times Kг) \div \text{Количество рабочих дней в месяц}) \times \text{Количество фактически отработанных дней}$$

где:

$C_{ств1}$  - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования в группах полного дня

$Kг$  – количество детей в группе;

0,67 – группа полного дня;

$$((C_{ств2} \times (172 \div 12) \times Kг) \div \text{Количество рабочих дней в месяц}) \times \text{Количество фактически отработанных дней}$$

где:

$C_{ств2}$  - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, реализующего основные общеобразовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

**Кг** – количество детей в группе;

**0,5** – группа кратковременного пребывания.

4.3. Должностной оклад (ставка) педагогического работника дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$O_n = C_{cm} \times \sum a_{1i} \times t_i \times 2,8333333333$$

где:

**$O_n$**  - должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

**$C_{cm}$**  - стоимость 1 «ученико-часа» для педагогического работника;

**$a_{1i}$**  – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам;

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

#### 4.4. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

4.4.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников Учреждения, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем Учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками Учреждения работы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения.

Минимальный рекомендованный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) по каждой профессиональной квалификационной группе равен размеру минимальной заработной платы в городе Москве, утвержденному Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

4.4.2. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

4.5. В случае производственной необходимости и в целях профессионального развития работника, Школой может быть организована командировка. Оплата труда работника осуществляется исходя из среднего заработка.

#### ***V. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера***

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

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

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

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

5.5. Размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливается приказом Учреждения на 10-30 процентов ниже размера заработной платы руководителя Учреждения.

5.6. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя Учреждения.

5.7. На выплаты в соответствии Статья 153 ТК РФ не распространяются ограничения, указанные в п. 5.6.

#### ***VI. Установление выплат компенсационного характера***

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения относятся:

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



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

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах (*Приложение 1*), если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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

6.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

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

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

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;

- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;

- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, учитывающих особенности отраслевых условий труда педагогических работников образовательной организации, подведомственных Департаменту образования города Москвы: педагогическим работникам за работу в группах с воспитанниками, имеющими ограниченные возможности здоровья, педагогическим работникам за работу с младшими группами обучающихся.

6.7. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права или на основании решения руководителя.

6.8. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.9. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере 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.

6.10. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

6.10.1. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.10.2. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.11. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.

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

## ***VII. Выплаты стимулирующего характера***

7.1. С целью стимулирования к повышению результативности труда и поощрения работников за выполненную работу в Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- ✓ стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году (периодические и/или разовые);
- ✓ стимулирующие выплаты по результатам работы в текущем учебном году (периодические и/или разовые).

Премии и иные выплаты стимулирующего характера, в том числе выплаты стимулирующего характера и премии за результаты, достигнутые в предыдущие периоды, устанавливаются на основании коллективного договора, соглашений, настоящего локального акта в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами учреждения, содержащими нормы трудового права.

Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением вышеупомянутых, установлены быть не могут.

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

7.3. Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущий период.

7.3.1. Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущий период устанавливаются фиксированными выплатами.

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

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды, дети с ОВЗ 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 педагогическими работниками дополнительных функций по управлению образовательной организацией.

7.3.3. Основания для стимулирующих выплат, степень и формы участия работника в достижении вышеуказанных результатов организации, определяются комиссией по учету стимулирующих баллов.

7.3.4. Оценка результатов труда работника Учреждения, его участия в достижении результатов Учреждения, осуществляется на основе анализа трудовой деятельности работников в соответствии с системой показателей, разрабатываемых Учреждением, которые определяются непосредственно для каждой категории работников (Примерный перечень приведен в Приложение №4).

Плановые значения для каждого показателя и/или механизм оценки результатов труда работников утверждаются руководителем Учреждения по согласованию с комиссией, созданной по приказу руководителя учреждения, и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. По завершении учебного года (отчетный период) производится оценка выполнения установленных показателей. Для оценки результатов различных групп работников могут быть созданы отдельные комиссии, отдельно для каждой группы работников (должностей).

7.3.5. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году устанавливается, как правило, в начале каждого учебного года.

7.3.6. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году устанавливается работнику один раз в год в соответствии с протоколами комиссии по учету стимулирующих баллов.

7.3.7. Размер стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу), ставке.

7.3.8. Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году назначаются и выплачиваются работникам единоразово или в течение установленного периода пропорционально (с учетом) фактически отработанному времени по решению руководителя учреждения.

7.4. При наличии финансовых возможностей в Учреждении может производиться стимулирование работников по итогам работы в текущем учебном году (периодическое и/или разовое).

7.4.1. Размер стимулирующей выплаты по итогам работы в текущем учебном году может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (окладу, ставке).

7.4.2. Стимулирование работника по итогам работы в текущем учебном году (по итогам месяца/или квартала и/или года) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии со следующими показателями премирования.

Перечень возможных показателей премирования приводятся в приложении 4. Окончательный перечень показателей премирования, критериев и порядка их оценивания определяется комиссией, сформированной приказом директора

#### *7.4.3. В Учреждении могут применяться разовые премии:*

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся-призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- за подготовку и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- за номинацию на профессиональную премию;
- за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении Учреждением;
- за подготовку к новому учебному году;
- за работу с детьми в логопедической группе;
- за функционал, не входящий в должностные обязанности;
- за выполнения показателей посещаемости воспитанников в дошкольном учреждении;
- за активное участие и качественную подготовку Учреждения к новому учебному году;
- другие виды премиальных выплат (Новый год, 23 февраля, 8 Марта, День воспитателя, День Учителя)

7.4.4. Стимулирование работника в текущем учебном году может производиться только при отсутствии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся/воспитанников.

#### *7.5. Порядок установления выплат стимулирующего характера.*

7.5.1 Основанием для расчета и установления стимулирующей выплаты, начисления премии работникам в отчетном периоде являются:

- ✓ оценочные листы (оценочный лист – способ фиксирования, накопления и оценки результатов деятельности работников. Форма оценочного листа утверждается руководителем Учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации);
- ✓ соответствующие справки о выполнении условий и показателей стимулирования - составляются на основании данных управленческого и бухгалтерского учета, а по показателям работы, по которым не установлена отчетность - данных оперативного учета, внутришкольного контроля (в рамках внутришкольного контроля ведется мониторинг профессиональной

деятельности каждого педагогического работника по утвержденным критериям и показателям), на основании служебных записок;

✓ табель учета рабочего времени.

7.5.2. Работникам, отработавшим неполный отчетный период в связи с увольнением, стимулирующая выплата, премия за отчетный период не начисляется.

7.5.3. Работникам стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году и (или) премия за отчетный период может не назначаться и не начисляться полностью или частично за упущения в работе, нарушения трудовой дисциплины вне зависимости от выполнения установленных показателей.

7.5.4. Упущения, при наличии которых размер начисленной стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году или премии за отчетный период за выполнение показателей может снижаться или не выплачиваться полностью указан в таблице №1.

**Таблица №1**

Упущения, при наличии которых размер начисленной стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году или премии за отчетный период за выполнение показателей может снижаться или не выплачиваться полностью

<b><i>Упущения</i></b>	<b><i>Снижение размера стимулирующей выплаты или премии</i></b>
Нарушение инструкций, установленных локальными нормативными актами Учреждения по технике безопасности и охране труда, противопожарной безопасности	от 50% до 100%
Допущение случаев производственного травматизма	от 50% до 100%
Невыполнение приказов и распоряжений, несоблюдение сроков исполнения документов и поручений	от 50% до 100%
Нарушение правил внутреннего трудового распорядка, трудовой и исполнительской дисциплины, невыполнение должностной инструкции	от 20% до 100%
Отсутствие контроля руководителей за	от 20% до 100%

несоблюдением работниками, находящимися в их подчинении, трудовой дисциплины	
---	--

7.5.5. Установление стимулирующих выплат осуществляется в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников осуществляется по представлению заместителей руководителя Учреждения и согласованных ими оценочных листов.

Указанные в настоящем пункте представления и согласованные оценочные листы своевременно передаются соответствующими руководящими работниками в отдел кадров Учреждения.

7.5.6. Непосредственный руководитель, в подчинение которого находится работник, допустивший в отчетном периоде упущения в работе, нарушения трудовой дисциплины, составляет служебную записку с указанием причины и размера снижения стимулирующей выплаты, премии и направляет ее в отдел кадров Учреждения. В случае если факт снижения стимулирующей выплаты, премии зафиксирован протоколом совещания, проводимым руководством Учреждения, приказом или распоряжением по Учреждению, данные документы в обязательном порядке направляются в отдел кадров Учреждения.

7.5.7. Отдел кадров Учреждения при рассмотрении вопросов назначения стимулирующей выплаты или премирования за отчетный период формирует список работников для рассмотрения вопросов назначения стимулирующей выплаты или премирования по итогам работы за отчетный период и своевременно направляет его в Комиссию/экспертный совет (далее – Комиссия) по вопросам материального стимулирования работников с приложением документов и иных материалов, необходимых для рассмотрения вопросов установления соответствующих выплат, влияющих на их размер, в том числе снижение или невыплату.

7.5.8. Работник Учреждения вправе представить в отдел кадров Учреждения или непосредственно в Комиссию по вопросам материального стимулирования работников (секретарю Комиссии) собранное им портфолио о персональных достижениях за отчетный период, которое рассматривается Комиссией наравне с другими представленными документами и материалами.



7.5.9. Размер стимулирующей выплаты, премии снижается или не начисляется полностью за тот период, в котором совершено упущение в работе (в отдельных случаях за тот период, в котором упущение было выявлено. Если упущения выявлены после фактической выплаты, снижение размера стимулирующей выплаты, премии или ее не начисление полностью может производиться за тот отчетный период, в котором упущения обнаружены).

7.5.10. При наличии дисциплинарного взыскания у работника начисление премии ему за соответствующий период не производится.

7.5.11. Информирование работников об индивидуальных оценках и размерах назначенной стимулирующей выплаты, начисленной премии производится непосредственным руководителем.

7.5.12. Назначение стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году, премирование работников за отчетный период осуществляется на основании приказа руководителя Учреждения, подготовленного отделом кадров с учетом решения Комиссии по вопросам материального стимулирования работников.

7.5.13. Решение о единовременном премировании работника в соответствии с п.7.4.2, п.7.4.3 настоящего Положения принимается руководителем Учреждения на основании мотивированного представления руководителя, в подчинении которого находится работник, и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.5.14. Начисление стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году прекращается в случае окончания срока, на который такая выплата была установлена (срока действия стимулирующей выплаты), при не установлении срока действия – выплата выплачивается единовременно.

7.6. Комиссия по вопросам материального стимулирования работников.

7.6.1. В целях обеспечения объективности при оценке выполнения показателей стимулирования и определении итоговых размеров стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году, премий за отчетный период создается Комиссия по вопросам материального стимулирования (далее - Комиссия).

7.6.2. Комиссия по вопросам материального стимулирования руководствуется в своей работе Положением о системе оплаты труда работников Учреждения, иных локальных нормативных актов Учреждения, Устава Учреждения, действующего законодательства. Срок полномочий членов комиссии – в соответствии с приказом

руководителя учреждения.

7.6.3. Комиссия формируется на равноправной основе из представителей администрации Учреждения, трудового коллектива, представителей выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения. Так же, в Комиссию включается представитель(и) Управляющего совета Учреждения (в случае, если Управляющий совет Учреждения делегирует в Комиссию соответствующего(их) своего(их) представителя(ей)). Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

7.6.4. Комиссия рассматривает вопросы, связанные с оценкой выполнения показателей стимулирования за результативность работы в предыдущем учебном году и премирования за отчетный период, в том числе основания для не начисления или снижения соответствующей выплаты отдельным работникам и принимает решения по данным вопросам.

7.6.5. К компетенции Комиссии относится принятие решений об определении размера стимулирующих выплат работникам и утверждение стоимости баллов на основе оценочного (мониторингового) листа и данных бухгалтерского учета, утверждение мониторинговых (оценочных) листов, размеров вознаграждения в баллах по критериям для назначения стимулирующих выплат (премий), иные вопросы, определенные настоящим Положением и иными локальными актами Учреждения.

7.6.6. Решения, принимаемые Комиссией по вопросам материального стимулирования работников, должны быть обоснованы и подтверждены документально. Решения Комиссии оформляются протоколом.

#### *7.7. Организация деятельности Комиссии.*

7.7.1. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведёт заседания, контролирует выполнение принятых решений.

7.7.2. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведёт протоколы заседаний, оформляет решения Комиссии, выдаёт выписки из протоколов и (или) решений, ведёт иную документацию Комиссии.

7.7.3. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости, но не реже одного раза в квартал.

7.7.4. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, руководителем Учреждения.

7.7.5. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов.

7.7.6. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

7.7.7. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается членами Комиссии, принимавшими участие в заседании.

7.7.8. Экземпляр протокола Комиссии (оригинал) в обязательном порядке передается в отдел кадров Учреждения, который обеспечивает его хранение.

**К разделу 6 (пункту 6.3) «Установление выплат компенсационного характера»  
Положения «Об оплате труда работников ГБОУ Школы №2000»**

Нормативы расчетов при установлении выплат компенсационного характера\*.

<b>№/№</b>	<b>Виды выплат</b>	<b>Размер выплат</b>
1	За специфику работы в коррекционных группах с воспитанниками, имеющими заключение ЦПМПК	<b><u>До 1440 рублей за каждого ребенка</u></b> Для воспитателей, реализующих адаптивную программу программу дошкольного образования
2	За специфику работы в группах с воспитанниками, имеющими заключение ЦПМПК	<b><u>До 720 рублей за каждого ребенка</u></b> Для воспитателей, реализующих адаптивную программу дошкольного образования
3	За специфику работы в группах с воспитанниками, имеющими заключение ЦПМПК	<b><u>До 120 рублей за каждого ребенка</u></b> Для педагога- психолога реализующих адаптивную программу
4	За увеличение объема выполняемой работы (в том числе, за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, выполнение работы временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы)	Согласно Приложению 3
5	За расширение зон обслуживания	Устанавливается в зависимости от объема и специфики выполняемой работы
6	За совмещение должностей	Устанавливается в зависимости от объема и специфики выполняемой работы
7	Компенсация работникам, участвующих в подготовке и проведении ГИА-11	Размер выплат в соответствии с утвержденной сметой
8	Осуществление функций классного руководителя	Оплата состоит из двух частей: -расчёт первой части производится по приказу руководителя учреждения; -расчёт второй части производится на основании Постановления Правительства г. Москвы от 30.08.2018г. № 1027-ПП

9	За работу с детьми раннего возраста (для воспитателей, реализующих программу дошкольного образования)*	Младшая группа (до 3 лет) длительного пребывания – К=1,35; в группах кратковременного пребывания (до 3 лет) – К=1,2 для воспитателей, реализующих программу дошкольного образования.
10	Обучение на дому больных детей	К = 18,0
11	Проверка тетрадей и письменных работ	- 20 % от стоимости 1 часа аудиторной занятости по соответствующему предмету, установленных приказом директора  - 15 % от стоимости 1 часа аудиторной занятости по соответствующему предмету, установленных приказом директора  - 10 % от стоимости 1 часа аудиторной занятости по соответствующему предмету, установленных приказом директора
12	Выплаты работникам, участвовавшим в реализации государственных работ.	В соответствии с утвержденной сметой
13	Работа в школьной системе информационной поддержки (зачисление в ДОУ (мини ОСИП)	0,25 x стоимости ставки секретаря учебной части
14	Координация работы в школьных музеях (здания 1,2,3)	До 10000 рублей
15	Координация работы воспитателей и иных педагогических работников в дошкольных отделениях (здания 4,5,6,7,8)	До 26000 рублей
16	Техническое обслуживание компьютерной техники	До 0,4 x стоимость ставки специалиста по сетевому

		администрированию
17	Организация питания (школьные и дошкольные отделения)	До 0,5 x стоимость ставки специалиста по питанию
18	Организация работы электронного журнала	До 5000 рублей
19	Ведение сайта школы	До 15000 рублей
20	Организация и проведение внешнего мониторинга качества образования	До 10000 рублей
21	Организация и проведение внутреннего мониторинга качества образования (1-4; 5-9 классы)	До 20000 рублей
22	Организация учета питающихся в дошкольных отделениях	50 руб. x количество детей в одном дошкольном отделении на начало учебного года (без учета групп ГКП)
23	Уборка в бассейне (площадь бассейна считается от момента начала пристройки бассейна (блок и т.д.) к зданию)	До 3,80 x площадь помещений блока бассейна x стоимость 1 кв. м.
24	Учет питающихся в школьном отделении	До 20000 рублей
25	Ведение электронных баз данных (ЕКИС, АИС, «Контингент»)	До 15000 рублей
26	Организация проведения внутришкольных мероприятий (олимпиады, конкурсы)	До 15000 рублей
27	Организация и проведение профориентационных работ	До 20000 рублей
28	За увеличение объема выполняемой работы (в т.ч. за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, выполнение работы временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы)	Согласно Приложению
29	За расширение зон обслуживания	Устанавливается в зависимости от объема и специфики выполняемой работы
30	За совмещение должностей	Устанавливается в зависимости от объема и специфики выполняемой работы
31	Компенсация работникам, участвующим в подготовке и проведении ОГЭ-9, ОГЭ-11	Размер выплат в соответствии с утвержденной сметой

\* Окончательный размер нормативов выплат, для которых указано предельное значение (или не указано значение), утверждается не менее 1 раза в год приказом директора.

\* Коэффициент не применяется к воспитаннику, у которого имеется документально подтвержденная инвалидность. Несколько коэффициентов не могут применяться одновременно.

## Приложение № 2

к Положению «О системе оплаты труда работников ГБОУ Школа № 2000»

### Стоимость образовательных услуг

Стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся ( <u>«ученико – час»</u> )	29,80 руб.
Стоимость бюджетной образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом для учителей (стоимость одного « <u>ученико-часа</u> »)  * для детей – инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.	59,60 руб.  (К=2,0)
Стоимость бюджетной образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом для учителей (стоимость одного « <u>ученико-часа</u> »)  * для детей – инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.	89, 4 руб.  (К=3,0)
Стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным воспитанником для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня ( <u>«дето – день»</u> )	130 руб.
Стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным воспитанником для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня ( <u>«дето – день»</u> )	110 руб.

<p>Стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся для педагогических работников, осуществляющих обучение по <u><b>дополнительным общеразвивающим программам («ученико – час»)</b></u></p>	<p>42 руб.</p>
<p>Стоимость образовательной услуги 1 часа замены отсутствующего учителя - предметника</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ 100%</li> <li>✓ 50%</li> </ul>	<p>29,80 руб. 14,90 руб.</p>



### **Приложение № 3**

к Положению «О системе оплаты  
труда работников ГБОУ Школа №  
2000»

#### **1. Базовые должностные оклады, ставки заработной платы**

##### **1.1. Учебно – вспомогательный персонал**

<i>Наименование должности</i>	<i>Размер должностного оклада, руб.</i>
Администратор	30 000
Бухгалтер	52 000
Ведущий бухгалтер	60 000
Ведущий специалист (дополнительное образование)	60 000
Документовед	52 000
Заведующий хозяйством	45 000
Инженер	50 000
Контрактный управляющий	90 000
Начальник отдела кадров	90 000
Начальник отдела охраны труда	90 000
Секретарь учебной части	40 000
Специалист (питание)	40 000
Специалист по закупкам	62 000
Специалист по кадрам	52 000
Ведущий специалист по охране труда	60 000
Помощник руководителя	62 000
Помощник воспитателя	29 000
Специалист по сетевому администрированию	50 000

### 1.2. Младший обслуживающий персонал

<i>Наименование должности</i>	<i>Размер должностного оклада, руб.</i>
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	24 700
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	24 000
Уборщик территорий	27 150

### 1.3. Иной педагогический персонал

<i>Наименование должности</i>	<i>Размер должностного оклада, руб.</i>
Инструктор по физической культуре	36 500
Старший воспитатель	55 000
Методист	50 000
Старший методист	85 000
Педагог-библиотекарь	40 000
Педагог-организатор	35 000
Педагог-психолог	39 000
Учитель-логопед	40 000
Учитель-дефектолог	41 000
Музыкальный руководитель	34 600
Социальный педагог	35 000
Тьютор	38 000

## Приложение № 4

к Положению «О системе оплаты труда работников ГБОУ Школа № 2000»

### К разделу 7 «Выплаты стимулирующего характера»

*1. Педагогическим работникам ГБОУ Школа №2000 могут устанавливаются фиксированные выплаты по следующим показателям:*

<i>№ п/п</i>	<i>Наименование показателя</i>
1	За стабильные эффективные результаты и успехи в инновационной деятельности
2	За стабильные эффективные результаты и успехи в работе школы
3	За работу инновационных площадок и работу в инновационном режиме
4	За реализацию программ проектов. За результативность проектной деятельности с обучающимися.
5	За организацию и проведение мероприятий (праздничных, спортивных; танцевальных фестивалей; предметных турниров; предметных недель; выставок; фестивалей)
6	За проведение фестивалей/ярмарок дополнительного образования
7	За подготовку фестиваля МРСД За проведение соревнований МРСД За проведение олимпиад МРСД
8	За сопровождение школьников на олимпиады
9	За подготовку обучающихся – победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)
10	За положительную динамику результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик
11	За положительную динамику количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом
12	За планирование, организацию и положительные результаты деятельности дошкольных отделений
13	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся За высокий уровень организации взаимодействия с родительской общественностью
14	За качественное ведение сайта и оперативную подготовку материалов для размещения

	на сайте
15	За проведение Дней открытых дверей
16	За отсутствие правонарушений среди обучающихся За эффективную профилактику правонарушений среди обучающихся
17	За положительные результаты воспитательной работы и организацию детского досуга с обучающимися
18	За методическое и организационное сопровождение учителей
19	За высокие результаты независимых диагностик
20	За выполнение особо важных и ответственных поручений
21	За эффективность работы с детьми с ОВЗ
22	За трансляцию педагогического опыта
23	За работу с одаренными и мотивированными детьми
24	За индивидуальное сопровождение обучающихся
25	За проведение профориентационной работы
26	За эффективную деятельность по улучшению условий труда работников
27	За эффективную подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения
28	За качественную подготовку и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения
29	За номинацию на профессиональную премию
30	За качественное выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально – трудовых прав и интересов работников, участие в управлении Учреждением
31	За активное участие и качественную подготовку Учреждения к новому учебному году
32	За качественное выполнение срочных работ
33	За выполнения показателей посещаемости воспитанников в дошкольном учреждении;
34	Динамика учебных достижений учащихся по результатам внешних диагностик и выпускных экзаменов ОГЭ и ЕГЭ (в т.ч., обучающиеся с ОВЗ)
35	Подготовка обучающихся – победителей и призеров всероссийской и московской олимпиады школьников
36	Подготовка обучающихся – победителей и призеров творческих конкурсов, фестивалей, спортивных соревнований (Президентские состязания, президентские спортивные игры, победный мяч, открытые Всероссийские соревнования по шахматам «Белая ладья») оценивается команда.
37	Участие в городской олимпиаде «Музеи. Парки. Усадьбы» и «Храмы столицы»

38	Участие в городской олимпиаде «Не прервется связь поколений»
39	Участие в проекте «Juniorskills»
40	Участие в чемпионате «Абилимпикс»
41	Эффективность работы по профилактике правонарушений
42	Сдача ГТО
43	Наличие призеров и победителей в олимпиадах городского уровня
44	100% занятость детей в объединениях дополнительного образования
45	Занятость детей в объединениях платного дополнительного образования
46	Отсутствие переходов учащихся между классами в течение года
47	Написание диагностик МЦКО

*II. Учебно – вспомогательному персоналу ГБОУ Школа №2000 могут устанавливаться следующие выплаты:*

<b>№ n/n</b>	<b>Наименование показателя</b>
1	За отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
2	За стабильно качественное ведение документации
3	За качественное сопровождение программ и программных средств
4	За высокий уровень качества выполнения работ с электронными базами
5	За выполнения показателей посещаемости воспитанников в дошкольном учреждении.

*III. Младшему обслуживающему персоналу ГБОУ Школа №2000 могут устанавливаться следующие выплаты:*

<b>№ n/n</b>	<b>Наименование показателя</b>
1	За высокую исполнительскую дисциплину, отсутствие нареканий и жалоб в адрес работника со стороны участников образовательного процесса
2	За выполнения показателей посещаемости воспитанников в дошкольном учреждении
3	За оперативное исполнение срочных работ

## **Приложение № 5**

к Положению «О системе оплаты  
труда работников ГБОУ Школа №  
2000»

### **К разделу 7 «Выплаты стимулирующего характера»**

*(Иные выплаты стимулирующего характера, устанавливаемые работникам  
ГБОУ Школа №2000)*

<b>№ п/п</b>	<b>Перечень выплат стимулирующего характера</b>	<b>Размер выплат (руб.)</b>
1	За статус «Молодой специалист»	Фиксированная выплата: 6000,00 рублей  При нагрузке менее 18 часов для учителей (за исключением учителей начальных классов) и менее 1 ставки для воспитателей, а также для работников, не относящихся к категории основного педагогического персонала, расчет производится пропорционально нагрузке
2	За активное участие в развитии МЭШ	До 10 000 рублей или по решению руководителя. Выплата производится на основании приказа руководителя учреждения. Критерии выплат (или основания выплат) устанавливаются руководителем учреждения.