

Изменения в Коллективный договор

**Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения города Москвы "Школа № 1002"
(срок действия с 01.02.2022г. по 01.02.2025г.,
зарегистрирован Департаментом труда и социальной защиты
населения города Москвы 07.02.2022 года № 75)**

От работодателя:

Директор ГБОУ Школа № 1002


« » 2022 г.

От работников:

**Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБОУ Школа № 1002**


« » 2022 г.

Стороны в лице работодателя, директора ГБОУ Школа №1002 Солодухи Евы Григорьевны, с одной стороны, и работники ГБОУ Школа №1002, в лице председателя первичной профсоюзной организации (ППО) Мокиевской Ирины Алексеевны, с другой стороны пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор:

1. Внести в локальный нормативный акт «Положение о системе оплаты труда работников ГБОУ Школа № 1002 с приложениями (на период с 01 апреля 2022 года по 31 августа 2022 года)» следующие изменения:

1.1. Пункт 6.6. Раздела 6. «Установление выплат компенсационного характера» изложить в следующей редакции:

В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

6.6.1. Доплата за работу в ночное время производится в соответствии со ст.154 ТК РФ -каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6.2. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной/праздничный день указанная работа может быть компенсирована предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. В случае предоставления работнику другого дня отдыха, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.6.3. Доплата за сверхурочную работу согласно ст. 152 ТК РФ - оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно;

6.6.4. 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:

- ежемесячная доплата в виде фиксированной суммы за увеличение объема работы (расширение зоны обслуживания и/или расширение функционала) определяется исходя из количества утвержденных на должность штатных единиц;

6.6.5. Ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора), выплаты производятся за счет средств целевой субсидии «Формирование механизма обеспечения высокого качества общего образования, создание эффективной системы его оценки, повышение эффективности образовательного процесса» для выполнения функций классного руководителя из расчета 500.00 рублей за одного ученика (письмо ДОНМ от 30.08.2018 г. № 01-50/02-2004/18 «О вознаграждении педагогических работников государственных образовательных организаций города Москвы за выполнение функций классного руководителя»);

6.6.6. Федеральное ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство), выплаты производятся за счет средств целевой субсидии "Формирование механизмов обеспечения высокого качества общего образования, создание эффективной системы его оценки, повышение эффективности образовательного процесса в целях реализации регионального проекта "Успех каждого ребенка" в размере 5 000,00 рублей;

6.6.7. Компенсация педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении ГИА;

6.6.8. Доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами;

6.6.9. Доплата за индивидуальное обучение на дому обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей – инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий);

6.6.10. Доплата за заведование кабинетами (лабораториями, отделениями и т.д.);

6.6.11. Доплата за руководство научными и творческими объединениями, предметными и цикловыми комиссиями и т.д.;

6.6.12. Доплата за выполнение функций классного руководителя (куратора). За осуществление классного руководства (организация и координация воспитательной работы с обучающимися, взаимодействие с родительской общественностью) из расчета 500.00 руб. за одного ученика. Количество учащихся в классе устанавливается на 1 сентября и считается величиной неизменной на весь учебный год. Изменения вносятся в случае уменьшения или увеличения численности контингента обучающихся класса на 10% и более. При временном отсутствии обучающегося по различным причинам, расчет оплаты труда производится из расчета количества обучающихся, предусмотренных в учебной нагрузке на 1 сентября.

6.6.13. Доплата за проверку письменных работ устанавливается в % отношении к нагрузке по предметам:

- 15%- начальные классы, математика, русский язык, литература;
- 10%- химия, биология, физика, иностранный язык, история, географии, обществознание, информатика и ИКТ, МХК.

6.6.14. иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ - 4% тарифной ставки (оклада). Оплата за работу с вредными условиями труда в повышенном размере может быть заменена дополнительным оплачиваемым отпуском – 7 (семь) календарных дней (ст.117 ТК РФ).

2. Внести в локальный нормативный акт «Положение о моральном и материальном стимулировании работников ГБОУ Школа № 1002 с приложениями (на период с 01 апреля 2022 года по 31 августа 2022 года)» следующие изменения:

2.1. Пункт 3.5.1. Раздела 3. «Порядок установления и осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат (премий)» изложить в следующей редакции:

3.5.1. Размеры премий работникам определяются по результатам работы за отчетный период (год, квартал, месяц):

Категории работников	№п/п	Основание для премирования	Способ расчета
1. Педагогические работники	1.	Подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)	фикс. сумма
	2.	Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик	фикс. сумма
	3.	Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом	фикс. сумма
	4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	фикс. сумма
	5.	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	фикс. сумма
	6.	Отсутствие правонарушений среди обучающихся, в т. ч. состоящих на учете в ОДН и школе	фикс. сумма
	7.	Выполнение особо важных и ответственных поручений	фикс. сумма
	8.	Высокое качество при решении приоритетных задач в области обеспечения качества образования (дополнительного образования)	фикс. сумма
	9.	Качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий)	фикс. сумма
	10.	Наличие призеров и победителей этапов Всероссийской олимпиады школьников, Московской олимпиады школьников	фикс. сумма
	11.	Личное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства ("Молодые - молодым", "Педагог года" и др.)	фикс. сумма

12.	Наличие призеров, победителей, дипломантов, лауреатов интеллектуальных, военно-патриотических, творческих и социальной направленности конкурсов, спортивных соревнований различного уровня	фикс. сумма
13.	Наличие публикаций в электронной и/или печатной форме (по предоставлению автора)	фикс. сумма
14.	Лучшие личные профессиональные информационные пространства в сети Интернет	фикс. сумма
15.	Обеспечение качественных результатов прохождения диагностик МЦКО (отсутствие неудовлетворительных отметок обучающихся)	фикс. сумма
16.	Достижение уровня результатов в независимой диагностике знаний обучающихся МЦКО выше городского уровня	фикс. сумма
17.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации	фикс. сумма
18.	Оказание методической поддержки, организация и расширение сети дополнительных услуг и работа в качестве исполнителя в рамках образовательной организации	фикс. сумма
19.	Отсутствие задолженности за оказание услуги ухода и присмотра в дошкольном корпусе, а также услуг дополнительного образования, при их наличии	фикс. сумма
20.	Внедрение технологий, повышающих уровень посещаемости воспитанниками групп дошкольного корпуса, выполнение дето/дней на уровне не ниже 75%	фикс. сумма
21.	Высокий уровень трудовой дисциплины в вопросах своевременной и качественной подготовки текущей и отчетной документации, культура общения (отсутствие замечаний, административных взысканий)	фикс. сумма
22.	Обеспечение взаимодействия с родительской общественностью по всем направлениям функционирования образовательного комплекса	фикс. сумма
23.	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса в рамках реализации ФГОС дошкольного образования	фикс. сумма
24.	Организация и проведение в образовательном комплексе мероприятий («День открытых дверей» и др.) с участниками образовательных отношений	фикс. сумма
25.	Участие в подготовке школы к новому учебному году	фикс. сумма
26.	Подготовка и проведение важных мероприятий	фикс. сумма
27.	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	фикс. сумма
28.	Участие в работе общественно - государственных, общественно-профессиональных, коллегиальных органов, участвующих в управлении ОО.	фикс. сумма
29.	Работа при подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	фикс. сумма
30.	Вклад классного руководителя в организацию интересного и полезного досуга обучающихся, социально-значимой деятельности	фикс. сумма
31.	Вклад классного руководителя в олимпиадные достижения обучающихся во внеурочной деятельности	фикс. сумма
32.	Вклад классного руководителя в заботу об обучающихся, нуждающихся в особой педагогической поддержки	фикс. сумма
33.	Вклад классного руководителя в организацию взаимодействия с родителями	фикс. сумма

	34.	Вклад классного руководителя в формирование позитивного имиджа образовательной организации	фикс. сумма
	35.	Получение Гранта организацией за обеспечение высоких результатов деятельности ОО следующим категориям сотрудникам: 1. учитель; 2. воспитатель; 3. инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, тьютор, учитель-дефектолог, педагог-организатор, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, старший воспитатель;	фикс. сумма фикс. сумма фикс. сумма
	36.	Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях	фикс. сумма
2. Административно-управленческий персонал	37.	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	фикс. сумма
	38.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	фикс. сумма
	39.	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации	фикс. сумма
	40.	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения	фикс. сумма
	41.	Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса	фикс. сумма
	42.	Обеспечение средней посещаемости по дошкольному корпусу в отчетный период не ниже 75%	фикс. сумма
	43.	Отсутствие отрицательной динамики по численности контингента воспитанников	фикс. сумма
	44.	Высокий уровень трудовой дисциплины в вопросах своевременной и качественной подготовки текущей и отчетной документации, культуру общения (отсутствие замечаний, административных взысканий)	фикс. сумма
	45.	Организацию и проведение деятельности мини ОСИП на базе образовательной организации	фикс. сумма
	46.	Участие в подготовке школы к новому учебному году.	фикс. сумма
	47.	Качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий)	фикс. сумма
	48.	Участие в работе общественно - государственных, общественно-профессиональных, коллегиальных органов, участвующих в управлении ОО.	фикс. сумма
	49.	Подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью ОО	фикс. сумма
	50.	Выполнение особо важных и ответственных поручений	фикс. сумма
	51.	Получение Гранта организацией за обеспечение высоких результатов деятельности ОО	фикс. сумма
3. Иные работники	52.	Выполнение общественно значимых функций	фикс. сумма
	53.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность	фикс. сумма
	54.	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	фикс. сумма
	55.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	фикс. сумма
	56.	Обеспечение качественной уборки территории, при осложненных погодных условиях (большой объем снега, листьев)	фикс. сумма
	57.	Обеспечение бесперебойного функционирования зданий и территорий образовательного комплекса в зимний период	фикс. сумма

58.	Помощь педагогам и активное участие в воспитательно-образовательном процессе дошкольного корпуса (для помощников воспитателей)	фикс. сумма
59.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборках, субботниках, ремонте и т.д.); в т.ч. по собственной инициативе (для помощников воспитателей)	фикс. сумма
60.	Своевременное и качественное выполнение срочных заданий по поручению администрации	фикс. сумма
61.	Выполнение особо важных и ответственных поручений	фикс. сумма
62.	Интенсивность и высокую результативность работы, за отсутствие замечаний в актах проверок контролирующих и надзорных органов (при наличии проверок)	фикс. сумма
63.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников	фикс. сумма
64.	Обеспечение отсутствия подъема заболеваемости гриппом и ОРВИ как результат санитарно-гигиенического состояния помещений и предпринимаемых профилактических мер (своевременное проветривание помещений, использование бактерицидных ламп и дезинфицирующих средств)	фикс. сумма
65.	Организация проведения весенних уборочных работ и субботников	фикс. сумма
66.	Организация, подготовка и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности.	фикс. сумма
67.	Участие в подготовке школы к новому учебному году.	фикс. сумма
68.	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	фикс. сумма
69.	Качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции	фикс. сумма
70.	Успешное выполнение плановых показателей.	фикс. сумма
71.	Участие в работе общественно - государственных, общественно-профессиональных, коллегиальных органов, участвующих в управлении ОО.	фикс. сумма
72.	Получение Гранта организацией за обеспечение высоких результатов деятельности ОО	фикс. сумма

2.2. Пункт 3.6.1. и пункт 3.6.2. Раздела 3. «Порядок установления и осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат (премий)» изложить в следующей редакции:

3.6.1. Выплата за наличие почетного звания или отраслевого нагрудного знака:

Таблица №1

№п/п	Наименование почетного звания, награды	Сумма, в руб.
1.	Заслуженный учитель РФ	15 000,00
2.	Почетный работник общего образования РФ	10 500,00
3.	Отличник народного просвещения	10 500,00
4.	Почетный работник образования города Москвы	10 500,00
6.	Мастер спорта СССР	7 000,00
7.	Мастер спорта международного класса	7 000,00

3.6.2. Выплата за наличие ученой степени и (или) ученого звания и отраслевых наград:

№п/п	Наименование научной степени	Сумма, в руб.
1.	Кандидат наук (по специальности)	10 500,00

Выплаты сотрудникам, имеющим почетные звания, награды, научные степени осуществляются по основной должности, в рамках внутреннего совместительства указанные выплаты не осуществляются.

В случае наличия у сотрудника двух и более почетных званий (пп. 1-7 Таблицы №1) оплата производится только по одному наибольшему званию.

3. Пункт 1 настоящего приказа вступают в силу с 01.04.2022 г.



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
города Москвы «Школа № 1002»

Солнцевский проспект, д. 12А, Москва, 119620

Телефон: (495) 435-19-23 Факс: (495) 435-19-23 E-mail: 1002@edu.mos.ru

www.sch1002.mskobr.ru

ОКПО 45885303, ОГРН 1027700415027, ИНН/КПП 7732111865/ 772901001

Введено в
действие приказом
от 12.04.2022 № ____/4
Директор ГБОУ Школа № 1002

Е.Г.Солодуха

Согласовано
с профсоюзным комитетом
от 12.04.2022 протокол № ____
Председатель профкома

И.А.Мокиевская

ПОЛОЖЕНИЕ о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1002» (на период с 01 сентября 2022 года по 31 августа 2023 года)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1002» (далее – ГБОУ Школа № 1002).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Москвы от 22.03.2011 г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы", Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.120-155 и др.), Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих (ЕТКС); Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС) по отраслям № 37, 541н, 761н, 251н; приказами Минсоцразвития о составе ПКГ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих» (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. № 11858); от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих» (зарегистрирован в Минюсте России 23 июня 2008 г. № 11861); от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. № 11731); от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии», от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения

профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам» (зарегистрирован в Минюсте России 27 сентября 2007 г. № 10191) и др., Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций", приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 25.02.2015г. № 36204), законом "Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, Федеральным законом от 06.10.1999 [№ 184-ФЗ](#) (ред. от 30.11.2011) "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", Постановлением Правительства Москвы от 31.08.2011 [№ 407-ПП](#) "О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве", приказом ДОНМ от 02.09.2015 [№ 2068](#) «Об утверждении нормативных затрат на оказание государственных услуг по реализации образовательных программ дошкольного образования, осуществлению присмотра и ухода за детьми в расчете на одного обучающегося», приказ ДОНМ от 23.12.2021 №803 «О внесении изменений в приказ ДОНМ от 02.09.2015 №2068», Постановлением Правительства Москвы от 18.12.2013г. №862-ПП "О внесении изменений в постановления Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. N 86-ПП, от 31 августа 2012 г. N 445-ПП", Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006 [№ 69](#) "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 26.07.2006 № 8110), Приказом Департамента экономической политики и развития г. Москвы и Департамента финансов г. Москвы от [22.11.2013 № 253/129-ПП](#) "Об утверждении Методических рекомендаций по определению нормативных затрат на оказание (выполнение) государственных услуг (работ) и содержание имущества государственных учреждений города Москвы в рамках государственного задания", постановлением Правительства Москвы от 24.10.2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», приказом ДОНМ от 30.10.2014г. № 862 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, подведомственных ДОНМ», рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Отраслевым соглашением между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы, приказом ДОНМ от 12.02.2015г. № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», приказом ДОНМ от 12.02.2015г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», приказ ДОНМ от 31.03.2022 №237 «о внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 №41», приказом ДОНМ от 28.08.2015г. № 2055 «О внесении изменений в приказ ДОНМ от 12.02.2015г. № 40», приказом ДОНМ от 24.03.2017. № 91 «О внесении изменений в приказ ДОНМ от 12.02.2015г. № 40», приказом ДОНМ от 12.10.2018. № 406 «О внесении изменений в приказ ДОНМ от 12.02.2015г. № 40», приказом ДОНМ от 31.08.2021. № 456 «О внесении изменений в приказ ДОНМ от 12.02.2015г. № 40», приказом

ДОНМ от 24.09.2021г. № 526 «О внесении изменений в приказ ДОНМ от 12.02.2015г. № 40», приказом ДОНМ от 28.03.2021г. № 197 «О внесении изменений в приказ ДОНМ от 12.02.2015г. № 40», распоряжение ДОНМ от 25.05.2021 №106р «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатного расписания для государственных учреждений, подведомственных ДОНМ», распоряжение от 20.01.2022 №3р «О внесении изменений в распоряжение ДОНМ от 25.05.2021 №106р», письмо ДОНМ от 24.06.2016г. № 01-50/02-1998/16, приказ ДОНМ от 19.06.2017 № 407 «Об утверждении модельной методике назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных ДОНМ», приказ ДОНМ от 26.12.2017 № 1194 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 19 июня 2017 г. № 407», письмо ДОНМ от 30.08.2018 г. № 01-50/02-2004/18 «О вознаграждении педагогических работников государственных образовательных организаций города Москвы за выполнение функций классного руководителя», «Отраслевое соглашение между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы», Приказ ДОНМ от 12.08.2021г. №376 «Об справочника видов выплат по оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных ДОНМ», приказ ДОНМ от 20.01.2022 №15 «О внесении изменений в приказ ДОНМ от 12.08.2021г. №376» и др.

1.3. Настоящее Положение устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права, согласовывается с представительским органом работников и утверждается руководителем образовательного учреждения.

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

1.5. Фонд оплаты труда работников ГБОУ Школа № 1002 формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, гранты, государственные услуги (работы) 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 образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

1.10. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего

времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размер прожиточного минимума трудоспособного населения города Москвы, устанавливаемой п.3.1 раздела 3 «Московского трехстороннего соглашения №77-1352 от 30.12.2021г. на 2022 - 2024 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей».

1.11. При разработке изменений условий оплаты труда работников образовательной организации необходимо учитывать, что устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала ГБОУ Школа № 1002 устанавливается в размере **не более десяти процентов** от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.13. Доля фонда оплаты труда работников, непосредственно осуществляющих и обеспечивающих учебно-воспитательный процесс (учителя, воспитатели, педагоги дополнительного образования, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, тьюторы, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги-библиотекари, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, социальные концертмейстеры, младшие воспитатели, помощники воспитателя), устанавливается в размере **не менее 75 процентов** от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.14. Используемые термины и сокращения:

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по соответствующей должности, входящей в соответствующую ПКГ, относящийся к определенному уровню, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих (за исключением доплат учителям за классное руководство и проверку тетрадей) и социальных выплат, с учетом коэффициентов.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа преподавательской работы в неделю или за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, трудовым

договором и должностной инструкцией.

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

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

Выплаты стимулирующего характера – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за качество и результат выполненной работы.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда ГБОУ Школа № 1002 состоит из:

➤ базовой части (фонда оплаты труда по "ученико-часу", «дето-дню», должностным окладам, ставкам заработной платы);

➤ компенсационной части;

➤ стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{оо}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{к}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}},$$

где:

ФОТ_{оо} - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ_к - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

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

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

где:

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_{оо} - фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет до 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

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

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

где:

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

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

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

- административно-управленческий персонал;

- педагогические работники, за исключением воспитателей, реализующих

образовательные программы дошкольного образования, и учителей;

- учебно-вспомогательный персонал;

- прочие работники.

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

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

где:

$\text{ФОТ}_{\text{ув}}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих образовательные программы дошкольного образования, и учителей;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

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

Доля фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, учителей, педагогов дополнительного образования устанавливается в объеме не менее 75% фактического уровня на начало текущего учебного года.

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

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда **воспитателей**, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и **учителей** определяется по формуле:

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

где:

$\text{ФОТ}_{\text{ув}}$ — базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и учителей;

$\text{ФОТ}_{\text{у}}$ – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$\text{ФОТ}_{\text{в1}}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах 12-часового пребывания;

$\text{ФОТ}_{\text{в2}}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда **учителей** ($\text{ФОТ}_{\text{у}}$) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей 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 учителей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{у}}}{\sum a_{1i} \times t_i + \sum a_{2i} \times t_i + \sum a_{3i} \times t_i}, \text{ где:}$$

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

$\text{ФОТ}_{\text{у}}$ - 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;

$a3i$ - количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

i – индекс, соответствующий наименованию класса в образовательной организации.

При расчете ставки заработной платы учителя количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии и другим предметам, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы, увеличивается на корректирующий коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе:

Количество обучающихся в группе, чел.	Установленный корректирующий коэффициент
1 - индивидуальное (адаптированное) обучение	25,0
1 - индивидуальное (надомное) обучение	10,0
8 и менее	3,1
9	2,8
10	2,5
11	2,3
12	2,1
13	1,9
14	1,8
15	1,7
16	1,6
17	1,5
18	1,4
19	1,3

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

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

$$Cств1 = \frac{\Phi OT_{в1}}{(\Sigma a1i \times ti1 + \Sigma 2 \times a2i \times ti1 + \Sigma 3 \times a3i \times ti1) \times n1}, \text{ где:}$$

$Cст1в$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня, руб.;

$\Phi OT_{в1}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня;

$a1i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы

дошкольного образования, в i -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a2i$ – 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;

$a3i$ – 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;

$ti1$ – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -ой группе полного дня, принимается равным 13,566 (величина получена из расчета: среднегодовое количество рабочих дней воспитателя в месяц, равное 21, скорректированное на величину среднегодового процента посещаемости воспитанниками дошкольных корпусов, равную 64,6%);

$n1$ – средняя численность воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, к числу групп полного дня в образовательной организации.

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

$$C_{ств2} = \frac{ФОТв2}{(\Sigma a4i \times ti2 + \Sigma 2 \times a5i \times ti2 + \Sigma 3 \times a6i \times ti2) \times n2} \text{ где:}$$

$C_{ств2}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в группах кратковременного пребывания, руб.;

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

$a4i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a5i$ – 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;

$a6i$ – 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;

$ti2$ – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -ой группе кратковременного пребывания, принимается равным 13,566 (величина получена из расчета: среднегодовое количество рабочих дней воспитателя в месяц, равное 21, скорректированное на величину среднегодового процента посещаемости воспитанниками дошкольных корпусов, равную 64,6%);

$n2$ – средняя численность воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в

образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в образовательной организации.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда **педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы (ФОТп)**, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся.

Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги, за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, рассчитывается по следующей формуле:

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

, где:

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

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

52 - количество недель в году;

46 - количество учебных недель в учебном году;

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

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

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

. Стоимость одного:

➤ "ученико-часа" для учителей;

➤ «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня и в группах кратковременного пребывания;

➤ «ученико-часа» для педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы,

определяется при расчете тарификации на начало учебного года, устанавливается на 1 сентября и считается величиной неизменной на весь учебный год при отсутствии следующих изменений:

- уменьшения или увеличения ПНФ (подушевого норматива финансирования);
- изменения учебного плана;
- изменения объема государственной услуги, др.

При наличии указанных параметров допускается изменение «ученико-часа» (для учителей), «дето-дня» (для воспитателей), «ученико-часа» (для педагогов дополнительного образования), соответствующие изменениям ПНФ, учебному плану, объема государственного задания.

3.6. Количество обучающихся в классе, дошкольной группе, в кружке, секции и др. устанавливается по состоянию на 1 сентября и изменяется в случае уменьшения или увеличения численности контингента обучающихся класса, дошкольной группы, объединения дополнительного образования (кружок, секция, др.) на 10% и более.

4. Основные условия оплаты труда.

4.1. Формирование должностных окладов (ставок) и оплата труда педагогического персонала.

4.1.1. **Ставка заработной платы учителя** определяется в зависимости от установленного объема учебной нагрузки и рассчитывается по формуле:

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

где:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

$$БЧ_y = \frac{O_y \times \Phi_n}{N_{\text{ч}}},$$

где:

Φ_n - установленный объем учебной нагрузки учителя в неделю.

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

$$O_v = ((C_{\text{стб1}} \times \sum a_{1i} + 2 \times C_{\text{стб1}} \times \sum a_{2i} + 3 \times C_{\text{стб1}} \times \sum a_{3i}) \times t_{i1} + (C_{\text{стб2}} \times \sum a_{4i} + 2 \times C_{\text{стб2}} \times \sum a_{5i} + 3 \times C_{\text{стб2}} \times \sum a_{6i}) \times t_{i2}) / 12,$$

где:

O_v – ставка заработной платы (базовый должностной оклад) воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования;

$C_{\text{стб1}}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня;

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

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

a_{3i} – численность воспитанников в i -й группе полного дня из числа детей-инвалидов с

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

$C_{\text{ств2}}$ – стоимость одного "дето-дня" для воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

a_{4i} – численность воспитанников в i -й группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{5i} – численность воспитанников в i -й группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{6i} – численность воспитанников в i -й группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i1} – плановое количество дней посещения в год в группе полного дня;

t_{i2} – плановое количество дней посещения в год в группе кратковременного пребывания.

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

$$БЧВ = \frac{Ов \times \Phi_{п}}{Н_{ч}},$$

где:

$\Phi_{п}$ - установленный объем педагогической работы воспитателя в неделю в часах;

$Н_{ч}$ - норма часов педагогической работы воспитателя в неделю за ставку заработной платы в месяц (25 или 36 часов).

Размер должностного оклада воспитателя не может быть ниже минимального оклада по соответствующей профессиональной квалификационной группе (46463,55 рублей). Если расчетная сумма меньше 46463,55 рублей, воспитателю устанавливается адаптационная доплата, достаточная для достижения суммы 46463,55 руб. Источник финансирования – фонд оплаты труда воспитателей (ФОТв).

4.1.3. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, осуществляется в соответствии с Рекомендациями по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования детей, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утвержденными Департаментом образования и науки города Москвы.

Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) педагогического работника, реализующего дополнительные общеразвивающие программы, рассчитывается по формуле:

$$Оп = (C_{\text{ст}} \times \sum(a_{1i} \times t_{i1}) / \sum t_{i1} + 2 \times C_{\text{ст}} \times \sum(a_{2i} \times t_{i2}) / \sum t_{i2} + 3 \times C_{\text{ст}} \times \sum(a_{3i} \times t_{i3}) / \sum t_{i3}) \times Н_{ч} \times К_{\text{нед.}},$$

где:

$О_{п}$ - ставка заработной платы (базовый должностной оклад) педагогического работника, реализующего дополнительные общеразвивающие программы;

$C_{\text{ст}}$ - стоимость 1 «ученико-часа» для педагогического работника, реализующего дополнительные общеразвивающие программы;

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

a_{2i} - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из

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

a_3 - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

Нч-объем часов педагогической работы педагогического работника в неделю за ставку заработной платы в месяц;

t_i - количество часов занятий по дополнительным общеразвивающим программам в неделю в каждой группе (кружке, клубе, студии, секции и др.);

Кнед.- среднее количество недель в месяц (4,33).

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

$$БЧу = \frac{Оу \times \Phi_n}{Нч},$$

где:

Φ_n - установленный объем учебной нагрузки учителя в неделю.

4.1.4. При расчете должностного оклада (ставки) педагога дополнительного образования:

- размер «ученико-часа» (C_{cm}) не совпадает с размером «ученико-часа» при расчете должностного оклада (ставки) учителя;
- наполняемость групп дополнительного образования определена соответствующей программой дополнительного образования.

4.2. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

4.2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников ГБОУ Школа № 1002, **занимающих должности специалистов, руководителей и служащих**, устанавливаются администрацией ОО в соответствии с профессиональными квалификационными группами и квалификационными уровнями, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работниками образовательной организации работ.

4.2.2. Минимальные оклады (минимальные должностные оклады), минимальные ставки заработной платы по профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп) устанавливаются в соответствии с настоящим Положением и приложениями к нему (Приложение №1 "Таблица размеров должностных окладов работников, предусмотренных штатными единицами ГБОУ Школа № 1002").

4.2.3. Не допускается установление по должностям, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также установления диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, либо по должностям работников с равной сложностью труда.

4.2.4. Фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определяются за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) по занимаемой работником должности.

4.2.5. Система оплаты труда устанавливает по всем имеющимся в штате учреждения должностям работников фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за

календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы) применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп).

4.2.6. 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.

4.2.7. За внеурочную деятельность, проведение факультативов, иных развивающих курсов:

$$C = C_{\text{т}} \times N, \text{ где}$$

C – сумма доплаты за нагрузку в рамках внеурочной деятельности, в руб.;

$C_{\text{т}}$ – стоимость одного часа работы в группе слушателей факультатива, иного развивающего курса, руб./час;

$C_{\text{т}} = 658$ рублей 80 коп. /час;

N – количество часов, час.

4.3. Оплата труда работников, участвующих в процессе оказания и организации платной дополнительной образовательной услуги производится в соответствии со штатным расписанием, табелем учета рабочего времени, в соответствии с заключаемыми трудовыми договорами, в том числе гражданско-правового характера, между руководителем учреждения и сотрудником.

Должностной оклад (ставка) педагогического работника, непосредственно участвующего в процессе оказания платной дополнительной образовательной услуги, рассчитывается по формуле:

$$\text{Оп} = (C_{\text{ст}} \times \sum(a1_i \times t_i) / \sum t_i + 2 \times C_{\text{ст}} \times \sum(a2_i \times t_i) / \sum t_i + 3 \times C_{\text{ст}} \times \sum(a3_i \times t_i) / \sum t_i) \times N_{\text{ч}} \times K_{\text{нед.}} \times k,$$

где:

O_n - ставка заработной платы (базовый должностной оклад) педагогического работника, реализующего дополнительные общеразвивающие программы;

$C_{\text{ст}}$ - стоимость 1 «ученико-часа» для педагогического работника, реализующего дополнительные общеразвивающие программы;

$a1_i$ - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

t_i - количество часов занятий по дополнительным общеразвивающим программам в неделю в каждой группе (кружке, клубе, студии, секции и др.);

k - корректирующий коэффициент;

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

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

$$БЧ_{\text{у}} = \frac{O_{\text{у}} \times \Phi_{\text{н}}}{N_{\text{ч}}},$$

где:

Φ_n - установленный объем учебной нагрузки учителя в неделю.

Конкретные размеры корректирующих коэффициентов согласовываются профсоюзным комитетом, устанавливаются приказом по образовательной организации ежегодно на начало учебного года в зависимости от:

- установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации и органов исполнительной власти города Москвы цен (тарифов) на соответствующие платные услуги (работы) по видам деятельности (при наличии таких нормативных правовых актов);
- размера расчетных и расчетно-нормативных затрат на оказание учреждением платных услуг, а также размера расчетных и расчетно-нормативных затрат на содержание имущества;
- с учетом
 - анализа фактических затрат учреждения на оказание платных услуг в предшествующие периоды;
 - прогнозной информации о динамике изменения уровня цен (тарифов) в составе затрат на оказание учреждением платных услуг, включая регулируемые государством цены (тарифы) на товары, работы, услуги субъектов естественных монополий;
 - анализа существующего и прогнозируемого объема рыночных предложений на аналогичные услуги и уровня цен (тарифов) на них;
 - анализа существующего и прогнозируемого объема спроса на аналогичные услуги.»

4.4. Сотрудникам, реализующим образовательные программы в рамках оказания платных дополнительных образовательных услуг, в том числе заключившим трудовые договоры с работодателем только на данный вид деятельности, расчет оплаты труда производится в соответствии с локальным нормативным актом «Положение о порядке привлечения и расходования внебюджетных средств в ГБОУ Школа № 1002», содержанием трудового договора в части оплаты труда в соответствии со сметой расчетов доходов и расходов по данному виду деятельности в конкретной группе из внебюджетных средств. При этом все данные по оплате труда сотрудника, оказывающего платные дополнительные услуги, вносятся в тарификационный список.

5. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей

5.1. Заработная плата руководителя ГБОУ Школа № 1002, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. 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 образовательных организаций, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

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

заработной платы 50% педагогических работников с наименьшей заработной платой, количества обучающихся и местом в рейтинге. Данный показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем образовательной организации.

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

- среднегодовой численности обучающихся по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным общеразвивающим программам (для организаций дополнительного образования) за предыдущий календарный год;

- группы рейтинга вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников, в которую входит образовательная организация;

- средней заработной платы 50% педагогических работников образовательной организации с наименьшим размером средней заработной платы за предыдущий календарный год.

5.5. Размер должностного оклада заместителя руководителя образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации.

5.6. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя образовательной организации устанавливается руководителем образовательной организации на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя образовательной организации, но не может составлять менее 99,0 тыс. руб.

5.7. Информация о среднемесячной заработной плате руководителей и их заместителей за календарный год размещается на официальном сайте Департамента образования и науки города Москвы.

6. Установление выплат компенсационного характера.

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательных организаций относятся:

- доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;

- доплата за сверхурочную работу;

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и праздничные дни;

- доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- доплата работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы;

- выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

- выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах).

6.2. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (устанавливается по согласованию с Департаментом образования и науки города Москвы).

Компенсационные выплаты работникам во вредных и (или) опасных условиях определяются в зависимости от специальной оценки условий труда, при условии проведения ее в установленном порядке, 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.

6.3. Доплата за сверхурочную работу (ст.152 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры платы за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам организаций за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) (ст. 154 ТК РФ).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее - Профком), трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада)).

6.5. Доплата за работу в выходные и праздничные дни (ст. 153 ТК РФ).

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается:

в размере не менее 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;

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

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения (по согласованию) с Профкомом, трудовым договором.

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.

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

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

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

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

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

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

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

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

К такой дополнительной работе относится работа:

- ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора), выплаты производятся за счет средств целевой субсидии «Формирование механизма обеспечения высокого качества общего образования, создание эффективной системы его оценки, повышение эффективности образовательного процесса» для выполнения функций классного руководителя из расчета 500.00 рублей за одного ученика (письмо ДОНМ от 30.08.2018 г. № 01-50/02-2004/18 «О вознаграждении педагогических работников государственных образовательных организаций города Москвы за выполнение функций классного руководителя»);

- федеральное ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство), выплаты производятся за счет средств целевой субсидии "Формирование механизмов обеспечения высокого качества общего образования, создание эффективной системы его оценки, повышение эффективности образовательного процесса в целях

реализации регионального проекта "Успех каждого ребенка" в размере 5 000,00 рублей;

- компенсация педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении ГИА;
- доплата за заведование кабинетами (лабораториями, отделениями и т.д.);
- доплата за руководство научными и творческими объединениями, предметными и цикловыми комиссиями и т.д.;
- доплата за выполнение функций классного руководителя (куратора). За осуществление классного руководства (организация и координация воспитательной работы с обучающимися, взаимодействие с родительской общественностью) из расчета 500.00 руб. за одного ученика. Количество учащихся в классе устанавливается на 1 сентября и считается величиной неизменной на весь учебный год. Изменения вносятся в случае уменьшения или увеличения численности контингента обучающихся класса на 10% и более. При временном отсутствии обучающегося по различным причинам, расчет оплаты труда производится из расчета количества обучающихся, предусмотренных в учебной нагрузке на 1 сентября;
- доплата за проверку письменных работ устанавливается в % отношении к нагрузке по предметам:
 - 15%- начальные классы, математика, русский язык, литература;
 - 10%- химия, биология, физика, иностранный язык, история, географии, обществознание, информатика и ИКТ, МХК, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются общеобразовательными организациями в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера.

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

6.8. К выплатам за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах) относятся:

доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами и инвалидами;

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

6.9. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего воспитателя (далее – замена воспитателя), доплата производится по следующей формуле:

$$S = C_{\text{ств}} \times A \times K \times 64,6\%,$$

где:

S – сумма доплаты воспитателю за замену;

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

A – численность воспитанников в i-й группе;

K – количество отработанных дней по замене.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, относящегося к категориям: педагогический персонал, учебно-вспомогательный персонал и прочий персонал, доплата производится по следующей формуле:

$$S = O : N \times K_{\text{ст.}} \times D,$$

где:

S – сумма доплаты;

O – должностной оклад по должности;

N – количество рабочих дней в месяцы замены;

$K_{\text{ст.}}$ – количество ставок;

D – количество отработанных дней по замене.

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

При исполнении обязанностей временно отсутствующего учителя (далее – замена учителя) доплата производится из расчета количества проведенных уроков за отсутствующего работника по следующей формуле:

$$З = \text{Стп} \times У \times \text{Чзам} \times К,$$

где

З- оплата труда учителя, заменяющего отсутствующего педагога;

Стп-стоимость ученико-часа(руб./ученико-час);

У- количество обучающихся по предмету в каждом классе ;

Чзам- количество замененных часов;

К- коэффициент подгруппы.

При исполнении обязанностей временно отсутствующего учителя (далее – замена учителя) при соединении групп класса доплата производится за отсутствующего работника по следующей формуле:

$$З = \text{Стп} \times У \times \text{Чзам},$$

где

З- оплата труда сотрудника, заменяющего отсутствующего педагога;

Стп- стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У- количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чзам-количество замененных часов.

6.10. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда и (или) должностного функционала в соответствии со штатным расписанием.

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

6.12. 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).

6.13. Размеры выплат компенсационного характера определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Выплаты стимулирующего характера

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;

- премии (по результатам работы за год/за квартал/за месяц);

- разовые премии;

- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с наименованиями, предусмотренными Справочником видов выплат по оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы.

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

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

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;

- положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);

- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);

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

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

7.4. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала, календарного года) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования.

7.5. В образовательной организации, в случаях, установленных локальным нормативным актом, могут применяться:

7.5.1. Разовые премии:

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

7.5.2. Другие виды премиальных выплат, установленные локальным нормативным актом образовательной организации, в соответствии с наименованиями, предусмотренными Справочником видов выплат по оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, утвержденным приказом Департамента образования и науки города Москвы.

7.6. Размер стимулирующих выплат (премий, доплат) может устанавливаться как в абсолютном значении (в фиксированных суммах), так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования, по представлению администрации и согласованию профсоюзного комитета.

7.7. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников ОО, определяются в локальных нормативных актах образовательной организации и коллективном договоре.

8. Социальные выплаты и гарантии

8.1. В случаях, предусмотренных законодательством, коллективным договором, локальными правовыми актами, трудовым договором, работникам Школы производятся следующие следующие социальные выплаты и гарантии: Возмещение расходов при использовании личного имущества работника.

- Выходное пособие при ликвидации учреждения, сокращении штата.
- Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.
- Денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы и иных выплат работникам.
- Денежная компенсация за неиспользованный отпуск.
- Материальная помощь работникам.
- Материальная помощь членам семьи работников.
- Оплата дополнительных выходных дней работникам, имеющим детей-инвалидов (4

дня).

- Пособие на погребение.
- Пособие по временной нетрудоспособности (первые 3 дня).
- Средний заработок для сдачи крови и ее компонентов.
- Средний заработок при направлении в служебную командировку.
- Средний заработок при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.
- Средний заработок в других случаях.

9. Гарантии по оплате труда

9.1. Заработная плата работников образовательной организации, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного по городу Москве на определенный период.

9.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного минимального размера заработной платы по городу Москве на определенный период, работнику производится выплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного по городу Москве на определенный период.

10. Заключительное положение

10.1. Ставка заработной платы учителя, воспитателя, педагога дополнительного образования устанавливается на учебный год (с 01.09 по 31.08), исходя из стоимости одного ученико-часа, одного дето-дня образовательной организации. При оформлении тарификации для определения ставки заработной платы учителя в месяц применяется расчетное количество недель в месяц равное- 2,833.

10.2. В случае изменения размера бюджетных ассигнований на начало финансового года, либо изменение учебного плана, контингента обучающихся, возможен перерасчет стоимости ученико-часа, дето-дня и, следовательно, должностного оклада учителя, воспитателя, педагога дополнительного образования.

10.3. Учебная нагрузка учителя, педагога дополнительного образования и педагогическая нагрузка воспитателя дошкольной группы может быть изменена в течение учебного года в следующих случаях:

- при изменении учебного плана, плана дополнительного образования;
- при замещении уроков (или занятий, работе в группе) отсутствующих педагогических работников;
- при изменении количества классов, групп дополнительного образования и дошкольных групп;
- прочее.

10.4. Периодичность распределения средств стимулирующей части ФОТ и порядок выплат определяется ГБОУ Школа № 1002 самостоятельно.

10.5. Выплаты заработной платы осуществляются два раза в месяц: 20 числа текущего месяца (расчет заработной платы за первую половину месяца) и 05 числа следующего за текущим месяцем (расчет заработной платы за вторую половину месяца).

10.6. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор школы несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

10.7. Законченные три курса высшего учебного заведения дают право использовать корректирующие коэффициенты, предусмотренные для лиц, имеющих профессиональное образование.

10.8. Штатное расписание учреждения утверждается директором образовательной организации и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих ОО.

10.9. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список учителей устанавливает объем учебной нагрузки на 1 и 2 полугодие учебного года (по 31 августа включительно). Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся (по разным причинам), оплата труда учителей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

10.10. Оплата труда воспитателей дошкольных групп устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список воспитателей устанавливает объем нагрузки на текущий учебный год (с 01.09 по 31.08 включительно). Установленная воспитателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

10.11. За время работы в период временного перевода детей в другие дошкольные корпуса (ремонт здания, кровли, масштабные благоустроительные работы, др.), либо в период сокращения количества детей (групп), например, в летний период, оплата труда воспитателей, как и помощников воспитателей, специалистов (инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель, учитель логопед, педагог-психолог) производится по основной должности без увеличения нагрузки и доплат (компенсирующих, стимулирующих).

10.12. Оплата труда педагогов дополнительного образования устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список педагогов дополнительного образования устанавливает объем учебной нагрузки на 1 и 2 полугодие учебного года (по 31 августа включительно). Установленная педагогам дополнительного образования при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, летних каникул, а также в периоды официальной отмены учебных занятий для обучающихся (по разным причинам), оплата труда педагогов дополнительного образования производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

10.13. Достаточность численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает директор образовательной организации.



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
города Москвы «Школа № 1002»

Солнцевский проспект, д. 12А, Москва, 119620

Телефон: (495) 435-19-23 Факс: (495) 435-19-23 E-mail: 1002@edu.mos.ru www.sch1002.mskobr.ru

ОКПО 45885303, ОГРН 1027700415027, ИНН/КПП 7732111865/ 772901001

Введено в
действие приказом
от 12.04.2022 № ____/4
Директор ГБОУ Школа № 1002
_____ Е.Г.Солодуха

Согласовано
с профсоюзным комитетом
от 12.04.2022 протокол № ____
Председатель профкома
_____ И.А.Мокиевская

ПОЛОЖЕНИЕ
о моральном и материальном стимулировании работников
ГБОУ Школа №1002 г. Москвы
(на период с 01 сентября 2022 года по 31 августа 2023 года)

1. Общие положения.

4.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с постановлением Правительства Москвы от 22.03.2011 г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.120-155 и др.), законом "Об образовании в Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, приказом ДОНМ от 30.10.2014г. № 862 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, подведомственных ДОНМ», рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Отраслевым соглашением между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, приказом

ДОНМ от 12.02.2015г. № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», приказом ДОНМ от 12.02.2015г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», приказ ДОНМ от 31.03.2022 №237 «о внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 №41», приказом ДОНМ от 28.08.2015г. № 2055 «О внесении изменений в приказ ДОНМ от 12.02.2015г. № 40», приказом ДОНМ от 24.03.2017. № 91 «О внесении изменений в приказ ДОНМ от 12.02.2015г. № 40», приказом ДОНМ от 12.10.2018. № 406 «О внесении изменений в приказ ДОНМ от 12.02.2015г. № 40», приказом ДОНМ от 31.08.2021. № 456 «О внесении изменений в приказ ДОНМ от 12.02.2015г. № 40», приказом ДОНМ от 24.09.2021г. № 526 «О внесении изменений в приказ ДОНМ от 12.02.2015г. № 40», приказом ДОНМ от 28.03.2021г. № 197 «О внесении изменений в приказ ДОНМ от 12.02.2015г. № 40», распоряжение ДОНМ от 25.05.2021 №106р «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатного расписания для государственных учреждений, подведомственных ДОНМ», распоряжение от 20.01.2022 №3р «О внесении изменений в распоряжение ДОНМ от 25.05.2021 №106р», письмо ДОНМ от 24.06.2016г. № 01-50/02-1998/16, приказ ДОНМ от 19.06.2017 № 407 «Об утверждении модельной методике назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных ДОНМ», приказ ДОНМ от 26.12.2017 № 1194 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 19 июня 2017 г. № 407», письмо ДОНМ от 30.08.2018 г. № 01-50/02-2004/18 «О вознаграждении педагогических работников государственных образовательных организаций города Москвы за выполнение функций классного руководителя», «Отраслевое соглашение между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2022-2024 годы», Приказ ДОНМ от 12.08.2021г. №376 «Об справочника видов выплат по оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных ДОНМ», приказ ДОНМ от 20.01.2022 №15 «О внесении изменений в приказ ДОНМ от 12.08.2021г. №376» и др.

1.1. Настоящее положение регламентирует порядок морального и материального стимулирования работников ГБОУ Школа № 1002, осуществляемого в целях усиления их заинтересованности в проявлении творческой активности и инициативы при решении актуальных задач модернизации образования, укреплении материально-технической базы, создании современных условий для успешной реализации образовательной программы образовательной организации, достижения оптимального качества образовательных результатов.

1.2. Для реализации поставленных целей в образовательной организации вводятся следующие виды морального и материального поощрения работников:

- объявление благодарности в приказе директора с занесением в трудовую книжку;
- награждение Почётной грамотой образовательной организации;
- представление к награждению Почётной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации»;

- представление для присвоения почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации»;
- стимулирующие (поощрительные) выплаты (премии):
 - ❖ за результативность работы в предыдущем учебном году;
 - ❖ по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии;
 - ❖ иные стимулирующие выплаты, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- адаптационные (социальные) доплаты для обеспечения уровня оплаты труда не ниже размера минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в городе Москве.

Все виды перечисленных выплат могут производиться как в отношении основного состава сотрудников, так и в отношении внешних совместителей.

2. Порядок представления к награждению

2.1. Представление к награждению Почётными грамотами разного уровня, а также представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации» и присвоению почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» производится последовательно от уровня к уровню.

2.2. Награждение почетными грамотами разного уровня, а также представление к награждению нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации» и присвоению почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» производится в следующем порядке:

- выдвижение кандидатуры профессиональным сообществом методического объединения или родительским сообществом класса;
- обсуждение кандидатуры на методическом совете или на общем собрании работников образовательной организации - определение рейтинговой оценки по показателям качества труда;
- принятие решения на педагогическом совете или общем собрании работников образовательной организации;
- согласование кандидатуры на Управляющем совете, профсоюзном комитете, межрайонном совете директоров.

2.3. Своевременное оформление документов для награждения нагрудным знаком «Почётный работник общего образования Российской Федерации» и присвоения почётного звания «Заслуженный учитель Российской Федерации» осуществляет специалист по кадрам (документовед).

3. Порядок установления и осуществления стимулирующих (поощрительных) выплат (премий)

3.1. Установление и осуществление ежемесячных стимулирующих (поощрительных) выплат (премий), а также систематическое премирование работников образовательной организации по результатам производится:

3.1.1. по решению администрации, оформленному приказом по образовательной организации и согласованному с профсоюзным комитетом,;

3.1.1. из средств стимулирующей части фонда оплаты труда (ФОТст), который определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ}_{\text{до}} \times \text{СТ},$$

где:

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_{оо}- фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

3.2. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на повышение заинтересованности работников образовательной организации в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы учреждения.

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

$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{см1}} + \text{ФОТ}_{\text{см2}} + \text{ФОТ}_{\text{см3}}$, где

$\text{ФОТ}_{\text{см1}}$ – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году;

$\text{ФОТ}_{\text{см2}}$ – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для премий (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);

$\text{ФОТ}_{\text{см3}}$ – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для иных выплат стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

3.4. см1 -стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году, выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной организации:

3.4.1. вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты, в фиксированных суммах, в рублях:

№п/п	Основание для стимулирующей выплаты	Способ расчета	Категории работников	Сумма, руб.
1.	Результативность работы в предыдущем учебном году, обеспечение вхождения в рейтинг	фикс. сумма	Педагогический персонал	7000,00
2.	Результативность работы в предыдущем учебном году: обеспечение средней посещаемости более 70%	фикс. сумма	Воспитатели дошкольных корпусов	7000,00
3.	Результативность работы в предыдущем учебном году: обеспечение средней посещаемости более 65% в ясельной группе	фикс. сумма	Воспитатели дошкольных корпусов	3500,00
4.	Результативность работы в предыдущем учебном году: обеспечение перехода более 75% детей из дошкольного корпуса в первый класс ГБОУ Школа № 1002	фикс. сумма	Воспитатели дошкольных корпусов	8000,00
5.	Результативность работы в предыдущем учебном году: кураторство дипломантов, призеров, победителей социокультурной олимпиады «Не прервется связь поколений» / олимпиады «Музеи. Парки. Усадьбы»/ «История и культура храмов столицы и городов России» / «Мой район в годы	фикс. сумма	Педагогические сотрудники	2000,00

	войны»			
6.	Результативность работы в предыдущем учебном году: подготовка и проведение государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования (ОГЭ, ЕГЭ) Наличие обучающихся, сдавших: ОГЭ – на 4 балла и выше (чел.); ЕГЭ – на 75 баллов и более (чел.), где 1-9 чел. 10-19 чел. 20-29 чел. 30-39 чел. 40 чел. и более	фикс. сумма	Учителя	2000,00 3000,00 4000,00 5000,00 6000,00
7.	Результативность работы в предыдущем учебном году: наличие призеров, победителей регионального этапа ВсОШ, Московской олимпиады школьников; чемпионаты WorldSkills, KidSkills, Абилимпикс	фикс. сумма	Педагогические сотрудники	2000,00
8.	Результативность работы в предыдущем учебном году: обеспечение уровня качества образования обучающихся выше среднего городского (в ходе независимой диагностики МЦКО)	фикс. сумма	Педагогические сотрудники	2000,00
9.	Обеспечение высоких результатов участия школьников в ВсОШ, МОШ (более 10 призеров и победителей регионального этапа)	фикс, сумма	Педагогические сотрудники	15000,00
10.	Обеспечение высоких результатов участия школьников в заключительном этапе ВсОШ, Абилимпикс (призеры и победители)	фикс, сумма	Педагогические сотрудники	6000,00
11.	Количество победителей и призеров заключительного этапа ВсОШ, чел., где 1-9 чел. 10 и более	фикс, сумма	Педагогические сотрудники	6000,00 15000,00
12.	Количество победителей и призеров регионального этапа ВсОШ, чел., где 1-9 чел. 10 и более	фикс, сумма	Педагогические сотрудники	6000,00 15000,00

13.	Количество победителей и призеров заключительного этапа МОШ, чел., где 1-9 чел. 10 и более	фикс, сумма	Педагогические сотрудники	2000,00 6000,00
14.	Наличие команд-победителей и призеров городского этапа соревнований: Президентские состязания, Президентские спортивные игры, Первенство по баскетболу «Победный мяч», Открытые Всероссийские соревнования по шахматам «Белая Ладья», «Пешка и ферзь», специализированные спортивные мероприятия для детей с ОВЗ в рамках спартакиад «Надежда» и Инваспорта	фикс, сумма	Педагогические сотрудники	
15.	Участие в чемпионатном движении WorldSkills, KidSkills, Абилимпикс	фикс, сумма	Педагогические сотрудники	

В случае наличия травмы обучающегося в ходе образовательного процесса, учитель, воспитатель дошкольного корпуса, воспитатель ГПД, педагог дополнительного образования или дежурный учитель (если на перемене произошел случай травмирования) лишается ежемесячной стимулирующей выплаты (Ст1 – за результативность работы в предыдущем учебном году)), а также разовой стимулирующей выплаты в виде премии (Ст2) сроком на три месяца, начиная с месяца, в который произошла травма

3.4.2. Положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);

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

Выплаты производятся в фиксированных суммах, согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации.

3.5. C_{m2} – стимулирующая выплата в виде премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год)

производится на основе анализа трудовой деятельности работника в соответствии с показателями премирования в фиксированных суммах и по согласованию с профсоюзным комитетом.

В случае получения организацией гранта, денежные средства распределяются в виде стимулирующей выплаты (премии) в соответствии с личным вкладом каждого сотрудника в развитии соответствующего направления деятельности. Некоторая часть гранта может быть ассигнована на развитие образовательной организации (совершенствование учебно-материальной базы, оплаты стажировок, командировок по обмену передовым педагогическим опытом, а также в рамках межрегионального, международного сотрудничества, поощрения лучших учащихся школы, др.). Порядок распределения стимулирующих выплат в виде премий за счет Гранта согласовывается с профсоюзным комитетом.

3.5.1. Размеры премий работникам определяются по результатам работы за отчетный период (год, квартал, месяц):

Категории	№п/п	Основание для премирования	Способ
-----------	------	----------------------------	--------

работников			расчета
1.Педагогические работники	1.	Подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятия городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)	фикс. сумма
	2.	Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик	фикс. сумма
	3.	Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом	фикс. сумма
	4.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	фикс. сумма
	5.	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	фикс. сумма
	6.	Отсутствие правонарушений среди обучающихся, в т. ч. состоящих на учете в ОДН и школе	фикс. сумма
	7.	Выполнение особо важных и ответственных поручений	фикс. сумма
	8.	Высокое качество при решении приоритетных задач в области обеспечения качества образования (дополнительного образования)	фикс. сумма
	9.	Качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий)	фикс. сумма
	10.	Наличие призеров и победителей этапов Всероссийской олимпиады школьников, Московской олимпиады школьников	фикс. сумма
	11.	Личное участие педагогов в конкурсах профессионального мастерства ("Молодые - молодым", "Педагог года" и др.)	фикс. сумма
	12.	Наличие призеров, победителей, дипломантов, лауреатов интеллектуальных, военно-патриотических, творческих и социальной направленности конкурсов, спортивных соревнований различного уровня	фикс. сумма
	13.	Наличие публикаций в электронной и/или печатной форме (по предоставлению автора)	фикс. сумма
	14.	Лучшие личные профессиональные информационные пространства в сети Интернет	фикс. сумма
	15.	Обеспечение качественных результатов прохождения диагностик МЦКО (отсутствие неудовлетворительных отметок обучающихся)	фикс. сумма
	16.	Достижение уровня результатов в независимой диагностике знаний обучающихся МЦКО выше городского уровня	фикс. сумма
	17.	Организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж образовательной организации	фикс. сумма
	18.	Оказание методической поддержки, организация и расширение сети дополнительных услуг и работа в качестве исполнителя в рамках образовательной организации	фикс. сумма
	19.	Отсутствие задолженности за оказание услуги ухода и присмотра в дошкольном корпусе, а также услуг дополнительного образования, при их наличии	фикс. сумма
	20.	Внедрение технологий, повышающих уровень посещаемости воспитанниками групп дошкольного корпуса, выполнение дето/дней на уровне не ниже 75%	фикс. сумма
	21.	Высокий уровень трудовой дисциплины в вопросах своевременной и качественной подготовки текущей и отчетной документации, культура общения (отсутствие замечаний, административных взысканий)	фикс. сумма
	22.	Обеспечение взаимодействия с родительской общественностью по всем направлениям функционирования образовательного комплекса	фикс. сумма

	23.	Высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса в рамках реализации ФГОС дошкольного образования	фикс. сумма
	24.	Организация и проведение в образовательном комплексе мероприятий («День открытых дверей» и др.) с участниками образовательных отношений	фикс. сумма
	25.	Участие в подготовке школы к новому учебному году	фикс. сумма
	26.	Подготовка и проведение важных мероприятий	фикс. сумма
	27.	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	фикс. сумма
	28.	Участие в работе общественно - государственных, общественно-профессиональных, коллегиальных органов, участвующих в управлении ОО.	фикс. сумма
	29.	Работа при подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования	фикс. сумма
	30.	За эффективную реализацию наставнической деятельности.	фикс. сумма
	31.	Вклад классного руководителя в организацию интересного и полезного досуга обучающихся, социально-значимой деятельности	фикс. сумма
	32.	Вклад классного руководителя в олимпиадные достижения обучающихся во внеурочной деятельности	фикс. сумма
	33.	Вклад классного руководителя в заботу об обучающихся, нуждающихся в особой педагогической поддержки	фикс. сумма
	34.	Вклад классного руководителя в организацию взаимодействия с родителями	фикс. сумма
	35.	Вклад классного руководителя в формирование позитивного имиджа образовательной организации	фикс. сумма
	36.	Получение Гранта организацией за обеспечение высоких результатов деятельности ОО следующим категориям сотрудникам: 1.учитель; 2.воспитатель; 3. инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, учитель-логопед, тьютор, учитель-дефектолог, педагог-организатор, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ,старший воспитатель;	фикс. сумма фикс. сумма фикс. сумма
3. Административно-управленческий персонал	37.	Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях	фикс. сумма
	38.	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	фикс. сумма
	39.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	фикс. сумма
	40.	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации	фикс. сумма
	41.	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения	фикс. сумма
	42.	Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса	фикс. сумма
	43.	Обеспечение средней посещаемости по дошкольному корпусу в отчетный период не ниже 75%	фикс. сумма
	44.	Отсутствие отрицательной динамики по численности	фикс. сумма

		контингента воспитанников	
	45.	Высокий уровень трудовой дисциплины в вопросах своевременной и качественной подготовки текущей и отчетной документации, культуру общения (отсутствие замечаний, административных взысканий)	фикс. сумма
	46.	Организацию и проведение деятельности мини ОСИП на базе образовательной организации	фикс. сумма
	47.	Участие в подготовке школы к новому учебному году.	фикс. сумма
	48.	Качественное выполнение особо важных (срочных) работ (мероприятий)	фикс. сумма
	49.	Участие в работе общественно - государственных, общественно-профессиональных, коллегиальных органов, участвующих в управлении ОО.	фикс. сумма
	50.	Подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью ОО	фикс. сумма
	51.	Выполнение особо важных и ответственных поручений	фикс. сумма
	52.	Получение Гранта организацией за обеспечение высоких результатов деятельности ОО	фикс. сумма
2.Иные работники	53.	Выполнение общественно значимых функций	фикс. сумма
	54.	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность	фикс. сумма
	55.	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы	фикс. сумма
	56.	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся	фикс. сумма
	57.	Обеспечение качественной уборки территории, при осложненных погодных условиях (большой объем снега, листьев)	фикс. сумма
	58.	Обеспечение бесперебойного функционирования зданий и территорий образовательного комплекса в зимний период	фикс. сумма
	59.	Помощь педагогам и активное участие в воспитательно-образовательном процессе дошкольного корпуса (для помощников воспитателей)	фикс. сумма
	60.	Активное участие в общественных мероприятиях образовательной организации (уборках, субботниках, ремонте и т.д.); в т.ч. по собственной инициативе (для помощников воспитателей)	фикс. сумма
	61.	Своевременное и качественное выполнение срочных заданий по поручению администрации	фикс. сумма
	62.	Выполнение особо важных и ответственных поручений	фикс. сумма
	63.	Интенсивность и высокую результативность работы, за отсутствие замечаний в актах проверок контролирующих и надзорных органов (при наличии проверок)	фикс. сумма
	64.	Качественное содержание помещений и выполнение санитарно-эпидемиологических требований, способствующих сохранению и укреплению здоровья воспитанников	фикс. сумма
	65.	Обеспечение отсутствия подъема заболеваемости гриппом и ОРВИ как результат санитарно-гигиенического состояния помещений и предпринимаемых профилактических мер (своевременное проветривание помещений, использование бактерицидных ламп и дезинфицирующих средств)	фикс. сумма
	66.	Организация проведения весенних уборочных работ и субботников	фикс. сумма
	67.	Организация, подготовка и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у обучающихся, родителей, общественности.	фикс. сумма
	68.	Участие в подготовке школы к новому учебному году.	фикс. сумма
	69.	Проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к профессиональному долгу	фикс. сумма
	70.	Качественное выполнение функциональных обязанностей	фикс. сумма

	согласно должностной инструкции	
71.	Успешное выполнение плановых показателей.	фикс. сумма
72.	Участие в работе общественно - государственных, общественно-профессиональных, коллегиальных органов, участвующих в управлении ОО.	фикс. сумма
73.	Получение Гранта организацией за обеспечение высоких результатов деятельности ОО	фикс. сумма

3.5.2. Размеры разовых стимулирующих (поощрительных) выплат (премий) по результатам работы в текущем учебном году (C_{m2}) устанавливаются в фиксированных суммах по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.5.3. Установление показателей стимулирования, не связанных с эффективным обеспечением образовательного процесса, не допускается.

3.5.4. Премии, поощрительные выплаты назначаются при соблюдении следующих условий:

- отсутствие обоснованных обращений по поводу конфликтных ситуаций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины: отсутствие дисциплинарных замечаний, своевременное заполнение журналов, ведение личных дел, подготовка отчетов, посещение организационно-методических мероприятий и т.д.

Выплаты производятся в фиксированных суммах, по согласованию с профсоюзным комитетом образовательной организации.

3.6. C_{m3} – иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе:

3.6.1. Выплата за наличие почетного звания или отраслевого нагрудного знака:

Таблица №1

№п/п	Наименование почетного звания, награды	Сумма, в руб.
1.	Заслуженный учитель РФ	15 000,00
2.	Почетный работник общего образования РФ	10 500,00
3.	Отличник народного просвещения	10 500,00
4.	Почетный работник образования города Москвы	10 500,00
6.	Мастер спорта СССР	7 000,00
7.	Мастер спорта международного класса	7 000,00

3.6.2. Выплата за наличие ученой степени и (или) ученого звания и отраслевых наград:

№п/п	Наименование научной степени	Сумма, в руб.
1.	Кандидат наук (по специальности)	10 500,00

Выплаты сотрудникам, имеющим почетные звания, награды, научные степени осуществляются по основной должности, в рамках внутреннего совместительства указанные выплаты не осуществляются.

В случае наличия у сотрудника двух и более почетных званий (пп. 1-7 Таблицы №1) оплата производится только по одному наибольшему званию.

3.6.3. Выплата молодым специалистам в течении первых трех лет работы (статус молодого специалиста устанавливается в соответствии с «Положением о молодых специалистах ГБОУ Школа № 1002» в размере 6000,00 руб;

Городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ за счет средств целевой субсидии "Формирование механизмов обеспечения высокого качества общего образования, создание эффективной системы его оценки, повышение эффективности образовательного процесса в целях реализации регионального проекта "Цифровая образовательная среда" в размере 10 000,00 рублей;

3.6.4. Выплаты за счет средств Гранта, предоставляемого Управлением социальной защиты населения Западного административного округа города Москвы на основании постановления Правительства Москвы от 13.02.2018 №63-ПП «О проведении в городе Москве пилотного проекта по расширению возможностей участия граждан старшего поколения в культурных, образовательных, физкультурных, оздоровительных и иных досуговых мероприятиях»;

3.6.5. Выплаты за счет средств государственных услуг (работ) на основании постановления Правительства Москвы от 05.12.2017 г. 3941-ПП «О формировании государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ) государственными учреждениями города Москвы» и приказа ДОНМ от 27.12.2017 №1197 « об утверждении Ведомственного перечня государственных услуг (работ, оказываемых (выполняемых) в качестве основных видов деятельности государственными учреждениями города Москвы, находящимися в ведении ДОНМ

3.6.6. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу по обеспечению руководства профсоюзной организацией образовательного комплекса устанавливается в соответствии с «Положением об обеспечении деятельности председателя первичной профсоюзной организации»;

3.6.7. Премия за качественную и результативную работу при выходе на пенсию;

3.6.8. Премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы;

3.6.9. Премия за результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся;

3.6.10. Премия за участие в развитии и управлении системой образования города Москвы;

3.6.11. Премия за выполнение особо важных и ответственных поручений;

3.6.12. Премия за подготовку и проведение важных мероприятий.

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

3.7. Размер стимулирующих выплат (премий, доплат) может устанавливаться как в абсолютном значении (в фиксированных суммах), так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования, по представлению администрации и согласованию профсоюзного комитета.

3.8. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников ОО, определяются в локальных нормативных актах образовательной организации и коллективном договоре.

4.Порядок установления и осуществления поощрительных выплат (премий) руководителю образовательной организации, его заместителям.

4.1.Заработная плата руководителя ГБОУ Школа № 1002, его заместителей состоит из должностного оклада и выплат стимулирующего характера.

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

4.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала образовательной организации от средней заработной платы 50% педагогических работников с наименьшей заработной платой, количества обучающихся и местом в рейтинге. Данный показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем образовательной организации.

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

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

4.6. В качестве поощрения заместителю руководителя образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты за результаты работы по следующим направлениям (премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы):

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

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

4.7. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя осуществляются руководителем образовательной организации на основании оценки результатов работы образовательной организации по относящемуся к компетенции данного заместителя руководителя направлению работы по результатам мониторингов эффективности образовательной организации, проводимых ДОНМ, центральными городскими учреждениями ДОНМ, и в соответствии с настоящим Положением и Положением о моральном и материальном стимулировании работников ГБОУ Школа №1002.

4.8. Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителя руководителя образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации, но не может составлять менее 99,0 тыс. руб.