

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ГОРОДА МОСКВЫ «РОМАНОВСКАЯ ШКОЛА»  
(ГБОУ Романовская школа)

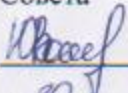
СОГЛАСОВАНО:

Председатель профсоюзного  
комитета

  
А. Трифонова  
«30» 08 2017 г.  


СОГЛАСОВАНО:

Председатель Управляющего  
Совета

  
Н. Владимиров  
«20» 08 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор ГБОУ Романовская  
школа

  
Т.Ю. Щипкова  
«30» 08 2017 г.  


Положение о системе оплаты труда сотрудников

ГБОУ Романовская школа

г. Москва

## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) ГБОУ Романовская школа (образовательной организации) (далее – ОО) разработано на основании:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Закона города Москвы от 10.03.2004 г. № 14 «Об общем образовании в городе Москве»;
- Постановления Правительства города Москвы от 03.08.2010 г. № 666-ПП «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений г. Москвы»;
- Постановления Правительства города Москвы от 28.12.2010 г. № 1088-ПП «О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Постановления Правительства Москвы от 22.03.2011 г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве»;
- Постановления Правительства Москвы от 31.08.2012 г. № 445-ПП «О мерах по переходу государственных общеобразовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования города Москвы, на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений г. Москвы»;
- Постановления Правительства Москвы от 27.10.2014г. № 622-ПП «О внесении изменений в постановление Правительства Москвы от 31 августа 2011 г. N 407-ПП»;
- Постановления Правительства Москвы № 407-ПП от 31 августа 2011 года «О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;
- Приказа Департамента образования города Москвы от 19.06.2017 г. № 407 «Об утверждении модельной методики назначения и оплаты труда заместителей

руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;

➤ Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

➤ Приказа Департамента образования города Москвы от 30.09.2011 г. № 695 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных и иных учреждений системы Департамента образования города Москвы»;

➤ Приказа Департамента образования города Москвы от 12.10.2011 г. № 751 «Об утверждении методических рекомендаций по введению системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений города Москвы, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования в соответствии с федеральными государственными требованиями»;

➤ Приказа Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40 «Об утверждении рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;

➤ Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015–2017 годы от 22 декабря 2014 г. Постановления Правительства от 24.10.2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы».

➤ Приказа ДТиЗН г. Москвы от 31.10.2014 N 636 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы».

➤ Письма Министерства образования и науки РФ от 31.03.2008 № 03-599 «О внедрении в дошкольных образовательных учреждениях новых систем оплаты труда»

➤ Письма Министерства образования и науки РФ от 20.06.2013 № АП-1073/02 «О разработке показателей эффективности деятельности государственных (муниципальных) учреждений в сфере образования, их руководителей и отдельных категорий работников»;

➤ Распоряжение Департамента образования города Москвы №73/р от 23 мая 2016 года «Об изменении наименования Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1240 «Мультипрофильный образовательный комплекс «Пресненский» на Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Романовская школа»

➤ № 40 от 12.02.2015 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образованию в городе Москве»;

➤ № 2055 от 28.08.2015 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40»;

➤ № 2066 от 02.09.2015 «О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве»;

➤ № 2068 от 02.09.2015 «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 в день».

➤ № 407 от 19.06.2017 г. «Об утверждении модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;

1.2. Система оплаты труда работников ОО устанавливается настоящим Положением, локальными нормативными актами ОО в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.
- мнения профсоюзного комитета работников ОО.

1.3. Оплата труда работников ОО, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.5. Заработная плата работника ОО, отработавшего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы в городе Москве на соответствующий год в соответствии с Соглашением между Правительством

Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

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

1.7. Доля фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей устанавливается в размере не менее 70 процентов от фонда оплаты труда ОО.

1.8. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, согласно ст.136 ТК РФ. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата за декабрь месяц выплачивается до 31 декабря текущего года.

## **II. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.**

2.1. Фонд оплаты труда (*далее - ФОТ*) ОО формируется на календарный год, исходя из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности ОО.

2.2. Фонд оплаты труда ОО (ФОТоу) определяется по следующей формуле:

$$\text{ФОТоу} = \text{N} - \text{D}$$

где,

ФОТоу – объем средств на заработную плату работников учреждения;

N – общий объем средств, доведенный до ОО в текущем году;

D – доля средств на материально-техническое обеспечение и оснащение воспитательно-образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными нормами и требованиями.

2.3. ОО самостоятельно определяет, при необходимости, дважды в год (на 1 января и на 01 сентября текущего финансового года) и закрепляет в локальном нормативном правовом акте:

- размер фонда оплаты труда ОО (*ФОТ*);
- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам, и учителей и фонда оплаты труда иных работников, предусмотренных штатным расписанием ОО;
- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда.

2.4. Фонд оплаты труда ОО состоит из базовой части (*ФОТб*), компенсационной части (*ФОТк*) и стимулирующей части (*ФОТст*) и определяется по формуле:

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

где:

ФОТ<sub>оо</sub> - фонд оплаты труда ОО;

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ<sub>к</sub> - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТ<sub>ст</sub> - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТ<sub>б</sub>) обеспечивает гарантированную заработную плату работников ОО на указанный период и выплачивается работнику за исполнение должностных обязанностей.

Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{ув} + \text{ФОТ}_и,$$

где:

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда ОО;

ФОТ<sub>ув</sub> - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

ФОТ<sub>и</sub> - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал ОО;
- иные педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал ОО;
- младший обслуживающий персонал.

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

$$\text{ФОТ}_{ув} = \text{ФОТ}_б \times \text{ПП}$$

где:

ФОТ<sub>ув</sub> - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам и учителей;

ФОТ<sub>б</sub> - базовая часть фонда оплаты труда ОО;

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

2.7. Трудовым кодексом Российской Федерации помимо базовой части предусматривается компенсационная, стимулирующая часть в виде доплат, надбавок и иных выплат.

Компенсационные, стимулирующие выплаты не являются постоянными и общими для всех работников данной должности.

2.8. Директор ОО формирует и утверждает штатное расписание ОО в пределах базовой части фонда оплаты труда ОО, при этом:

1) доля фонда оплаты труда воспитателей и учителей, осуществляющих обучение по образовательным программам, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год, при сохранении контингента обучающихся;

2) доля фонда для оплаты труда иных категорий работников устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.9. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала ОО устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами ОО и прописываются в трудовых договорах, заключаемых с работниками соответствующих категорий.

2.10. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами ОО, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками, директором ОО.

2.11. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами образовательного учреждения и прописываются в трудовых договорах, заключаемых с работниками соответствующих категорий.

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

### **III. ФОРМИРОВАНИЕ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ (ФОТ<sub>ув</sub>), ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ УСЛОВНЫХ ЕДИНИЦ «УЧЕНИКО-ЧАС», «ДЕТО-ДЕНЬ».**

3.1. **Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам, и учителей (ФОТ<sub>ув</sub>), определяется по формуле:**

$$ФОТ_{ув} = ФОТ_{в} + ФОТ_{у},$$

где:

*ФОТ<sub>ув</sub>* - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам, и учителей;

*ФОТ<sub>в</sub>* - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам;

*ФОТ<sub>у</sub>* - базовая часть фонда оплаты труда учителей.

3.2. **Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТ<sub>у</sub>) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных им учебных часов и численности, обучающихся в классе.**

**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 формуле:**

$$ФОТ_{у} - Т - К \text{ Ссту} =$$

\_\_\_\_\_ ,  $\sum a_i \times t_i + \sum 2 \times a_{2i} \times t_i + \sum 3 \times a_{3i} \times t_i$  ,

где:

Ссту - стоимость одного «ученико-часа» для учителей, руб.;

ФОТу - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

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

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

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

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

$i$  – количество классов по всем параллелям.

Педагогам-организаторам второй половины дня устанавливается 30- часовая рабочая неделя.

В случае если педагог – организатор второй половины дня заменяет отсутствующего сотрудника, то за оплату одного часа принимается разовый час, полученный путем деления средней педагогической ставки воспитателя разделенный на норму часов времени при 30-часовой неделе.

**3.3. Базовая часть должностного оклада учителя** рассчитывается по формуле:

$$O_u = (C_{сту} \times \sum a_i \times t_i \times K_{нгр}) / 12 + T + K$$

где:

$O_u$  – должностной оклад учителя;

Ссту - стоимость одного «ученико-часа» для учителя, руб.;

$a_{1i}$  - количество учащихся по предмету в каждом классе;

$t_i$  - годовое количество часов, предусмотренное учебным планом по предмету в каждом классе;

$K_{нгр}$  - коэффициент деления на подгруппы.

Т- ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

К - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя

При делении класса, предусмотренном учебным планом ОО, на учебные группы, оплата труда учителя увеличивается на коэффициент 2.

**3.4.** В случае если работник ведет индивидуальное обучение на дому обучающихся, имеющих ограниченные возможности здоровья на основании медицинского заключения, за оплату одного часа принимается стоимость



«ученико–часа», с учетом надбавки за наличие квалификационной категории и коэффициента за надомное обучение.

3.5. В случае если учитель производит замену уроков, то оплата одного часа производится фиксированной суммой, устанавливаемой приказом директора ОО на 01 сентября текущего года, с учетом надбавки за квалификацию. Если замена осуществляется с объединением классов и групп, то оплата осуществляется в размере 50% от установленной суммы.

3.6. В случае если учитель ведет несколько предметов или его нагрузка по учебному плану в разных классах не одинакова, то его должностной оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

3.7. Стоимость часа работы Учителя по программе ИВ Международный стандарт общего и среднего образования утверждается приказом директора на каждый учебный год и оплачивается из средств от приносящей доход деятельности.

3.8. **Базовая часть должностного оклада воспитателя (ФОТв)**, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования, обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателя и рассчитывается исходя из стоимости «дето-дня».

**Стоимость одного «дето-дня» для воспитателей**, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, рассчитывается по формуле:

$$\text{Сств} = \frac{\text{ФОТв}}{(\sum a_1 i \times t_i + \sum a_2 i \times t_i + \sum a_3 i \times t_i) \times n_1},$$

где:

Сств - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования руб.;

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

$a_1 i$  - количество обучающихся, осваивающих образовательные программы в  $i$ -ой группе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a_2 i$  - количество обучающихся, осваивающих образовательные программы в  $i$ -ой группе, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a_3 i$  - количество обучающихся, осваивающих образовательные программы в  $i$ -ой группе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих;

$t_i$  - плановое количество дней посещения обучающимися, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, в  $i$ -ой группе;

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

3.9. **Должностной оклад (ставка) воспитателя** рассчитывается по формуле:

$$Oв = \text{Сств} \times 20 \times 21,$$

где:

$O_y$  – должностной оклад (ставка) воспитателя;

Сств - стоимость одного «дето-дня» воспитателя, руб.;

20 - среднее количество обучающихся в группе;

21- среднегодовое количество дней в месяце;

3.10. В случае если воспитатель ведет замену часов, то за оплату одного часа принимается рассчитанный час, полученный путем деления средней педагогической ставки воспитателя разделенный на норму часов времени при 36 - часовой неделе.

с учетом надбавки за наличие квалификационной категории.

Если замена воспитателя ведется в компенсирующей группе, то сохраняется увеличивающий коэффициент 20% за особые условия труда.

3.11. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки устанавливаются в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 года № 1601 г. Москвы «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

#### **IV. ФОРМИРОВАНИЕ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМИ ЕДИНИЦАМИ ОО (ФОТшт).**

4.1. Штатные единицы ОО устанавливаются и утверждаются Директором в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников на начало учебного года и, в случае необходимости, на начало финансового года.

4.2. Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами ОО, распределяется по следующей формуле:

$$\text{шт ипр ауп всп мон ФОТ},$$

где:

ФОТшт – доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;

ФОТипр – доля фонда для оплаты труда иных педагогических работников обеспечивающих бесперебойное выполнение образовательной программы Школы.

ФОТауп – доля фонда для оплаты труда административно-управленческого персонала

ФОТвсп – доля фонда для оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

$\Phi OT_{\text{мон}}$  - доля фонда для оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

4.3. Для расчета **базовой части должностного оклада прочих педагогических работников** за основу принимается средняя педагогическая ставка по ОО, рассчитанная по формуле:

$$СТ_{\text{пп}} = Ст_{\text{п}} \times 18 \times 25 \times 4,33$$

где;

СТ<sub>пп</sub> - средняя педагогическая ставка по ОО;

Ст<sub>п</sub> - стоимость бюджетной образовательной услуги (ученико-час, рассчитанный в месяц);

18 – норма часов работы на ставку;

25 – плановая наполняемость класса;

4,33 – среднегодовой количество недель.

4.4. Оплата труда педагогических работников, реализующих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, осуществляется в соответствии с Рекомендациями Департамента образования города Москвы по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования детей.

**Базовая часть должностного оклада педагога дополнительного образования** рассчитывается исходя из объема средств выделенных на выполнение работ по организации деятельности творческих коллективов, студий, кружков, секций, любительских объединений – реализация программ дополнительного образования и рассчитывается исходя из количества проведенных им часов и численности, обучающихся в группе.

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

$$Ст_{\text{пдо}} = \frac{СрСт_{\text{шк}}}{a_i \times t_i \times k},$$

где:

Ст<sub>пдо</sub> - стоимость одного «ученико-часа» для педагога дополнительного образования;

СрСт<sub>шк</sub> - средняя педагогическая ставка ПДО по ОО;

a<sub>i</sub> – плановая наполняемость групп дополнительного образования (15 человек);

k - среднегодовое количество учебных недель в месяце – 2,83 (получается путем деления количества учебных недель в году 34 на 12 месяцев);

t<sub>i</sub> - количество часов работы педагога дополнительного образования на ставку(18).

**Базовая часть должностного оклада педагога дополнительного образования** рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{пдо}} = Ст_{\text{пдо}} \times \sum a_i \times t_i \times k$$

где:

$O_{ндo}$  – должностной оклад педагога дополнительного образования;

$C_{сту}$  - стоимость одного «ученико-часа» для педагога дополнительного образования, руб.;

$a_i$  - количество учащихся в каждой группе;

$t_i$  - недельное количество часов, предусмотренное учебным планом в каждой группе;

$k$  - среднегодовое количество учебных недель в месяце – 2,83 (получается путем деления количества учебных недель в году на 12 месяцев).

Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах.

**4.5. Размер должностного оклада учебно-вспомогательного (помощник воспитателя) и младшего обслуживающего персонала** устанавливается приказом директора ОО, но не ниже минимальной оплаты труда по региону.

**4.6. Размеры должностных окладов работников, предусмотренных штатным расписанием ОО**, устанавливаются в пределах соответствующей доли фонда, а также выплат специальной части, учитывающих трудовой вклад работника в обеспечение условий для реализации образовательной программы ОО и утверждаются приказом директора на учебный год.

## **V. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА ОО, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ ДИРЕКТОРА, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.**

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

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

5.3. Заместители руководителя, главный бухгалтер образовательной организации назначаются на полную ставку в качестве основного работника, назначение на условиях внешнего совмещения не допускается.

5.4. Заместители руководителя, главный бухгалтер образовательной организации могут осуществлять педагогическую деятельность в данной образовательной организации на условиях совмещения (не более 6 часов в неделю).

5.5. Совмещение заместителями руководителя, главным бухгалтером в данной образовательной организации других должностей работников, не относящихся к должностям педагогических работников, не допускается.

5.6. В качестве поощрения заместителям руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты за результаты работы по следующим направлениям:

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

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

5.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя, главному бухгалтеру осуществляются руководителем ОО на основании оценки результатов работы ОО по относящемуся к компетенции данного заместителя руководителя, главного бухгалтера направлению работы по результатам мониторингов эффективности образовательных организаций, проводимых Департаментом образования города Москвы, центральными городскими учреждениями Департамента образования города Москвы.

5.8. Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера ОО устанавливается руководителем образовательной организации на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя ОО, но не может составлять менее 99,0 тыс. рублей.

## **VI. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.**

6.1. Выплаты компенсационного характера призваны компенсировать работникам специфические (отклоняющиеся от нормальных) условия, в которых он выполняет свои должностные обязанности.

6.2. К выплатам компенсационного характера работникам ОО относятся:  
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

К выплатам компенсационного характера относятся следующие виды:

- доплаты при совмещении профессий (должностей), за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей, при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работ, при работе с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья;

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы, а так же базовой части фонда оплаты труда учителя).

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются работникам ОО в процентах к окладу (ставке) или в абсолютных размерах на основании приказа директора ОО.

6.5. Выплаты компенсационного характера не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

6.6. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, устанавливаются пропорционально времени, отработанному сотрудником ОО в неблагоприятных условиях.

6.7. Постоянные компенсационные доплаты включают в себя следующие виды доплат:

- учителям, оказывающим методическое руководство, курирование, помощь в подготовке и анализе учебных занятий, подготовку методических и иных материалов;

- помощь в организации сетевого взаимодействия и осуществлении размещения материалов в сети интернет;

6.8. Установленные работникам компенсационные выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончание срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказ работника от выполнения работ, за которые они были определены; длительное отсутствие работника по болезни, в связи, с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах и отсутствие работника повлияло на результативность выполнения работы; ухудшение качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанным, обоснованными и существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

Все компенсационные доплаты устанавливаются на учебный год приказом директора.

6.9. Администрация ГБОУ Романовская школа оставляет за собой право удерживать стоимость, выплаченную ОО за обучение работника в учебном заведении (получение образования, курсы повышения квалификации, переподготовка специалистов), в случае увольнения такого работника до истечения 3-х лет работ (со дня окончания обучения) в данной образовательной организации по собственному желанию.

## **VII. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.**

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном полугодии (сентябрь-декабрь, январь-июнь);
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Стимулирующая выплата за выполнение плановых показателей по фактическому посещению обучающихся дошкольного отделения (из родительской платы).

7.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда сотрудников, может составлять до 30 % от фонда оплаты труда ОО.

Стимулирующий фонд определяется на текущий финансовый период и распределяется по следующей формуле:

$$ФОТ_{ст} = ФОТ - ФОТб$$

где:

*ФОТ* – фонд оплаты труда школы в месяц;

*ФОТб* – фонд оплаты труда базовая часть в месяц.

7.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ГБОУ Романовская школа для всех работников, в том числе заместителей руководителя, также формируется в соответствии с пунктами 3 и 4 Постановления Правительства Москвы от 28 декабря 2010 г. N 1088-ПП "О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы" за счет:

- 1) экономии по коммунальным платежам и фонду оплаты труда;
- 2) экономии по материальным затратам в размере и по перечню, которые согласованы с главным распорядителем бюджетных средств;
- 3) средств остающихся в распоряжении ОО при осуществлении им приносящей доход деятельности.

7.4. Общий объем всех выплат стимулирующего характера работникам ОО максимальным размером не ограничивается.

Размер выплат стимулирующего характера определяется личным трудовым вкладом каждого с учетом конечных результатов работы ОО и выплачивается в пределах средств фонда стимулирующих выплат.

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

7.6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников ОО 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.

7.7. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными нормативными актами ГБОУ Романовская школа и коллективным договором в пределах фонда оплаты труда ОО. Основными критериями, влияющими на результаты его работы.

7.8. Для воспитателей, осуществляющих дошкольное образование, для учителей, осуществляющих основное начальное общее образование, основное общее образование и среднее общее образование обязательными критериями являются:

7.8.1. Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты:

рассматривается активность работника по увеличению контингента воспитанников, перешедших из дошкольных отделений ОО в ее школьные отделения, количество обучаемых с высокими показателями ГИА, внешнего мониторинга, результатов предметных и внеклассных олимпиад (учитываемых при вхождении в рейтинг), учитываемая в рейтинге иная работа.

7.8.2. Положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся\* образовательных организаций города Москвы):

\* - динамично развивающаяся образовательная среда способна обеспечивать комплекс возможностей для развития всех субъектов образовательного процесса, следовательно, рассматривается активность работника ОО по увеличению контингента обучаемых данным работником, учитываемая в рейтинге.

7.8.3. Обучение детей в ОО с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.), учитываемое в рейтинге;

7.8.4. Эффективная работа работника ОО по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы, учитываемая в рейтинге;

7.8.5. За эффективное осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению ОО;

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

**Для педагогического персонала**

- подготовку обучающихся – победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)
- положительную динамику результатов обучающихся, по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик
- положительную динамику количества дней посещения ОО воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
- участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
- отсутствие правонарушений среди обучающихся.

**Иные работники**

- Выполнение общественно значимых функций
- Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность
- Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы



- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся

7.10. В ОО могут применяться разовые премии:

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

7.11. Для повышения мотивации всех категорий работников могут выплачиваться премии за:

- напряженность и интенсивность выполнения работы; проявление творческой инициативы, самостоятельности, ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение по поручению администрации важной и срочной работы, не входящей в круг должностных обязанностей (прием делегаций, организация и проведение массово значимых мероприятий, систематическая работа в комиссиях, разработка локальных актов, внеплановые проверки, устранение аварий и др.);
- эффективную работу в профсоюзном комитете;
- поощрительные выплаты к профессиональным и общегосударственным праздникам;
- поощрительные выплаты к юбилею ОО;
- поощрительные выплаты по торжественным событиям в личной жизни работников школы: юбилеи, свадьбы, рождение детей; оказание материальной помощи работнику ОО, оказавшемуся в экстренной жизненной ситуации (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжелая болезнь, травма, смерть близкого человека).

7.12. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется на текущий период и распределяется на следующие доли:

- стимулирующая часть фонда оплаты труда для *ежемесячных, ежеквартальных и постоянных доплат* за интенсивность и высокие результаты в профессиональной деятельности, за осуществление работником дополнительных функций по управлению ОО;

- стимулирующая часть фонда оплаты труда для *разовых поощрительных выплат за качество выполняемой работы по результатам труда*;

- стимулирующая часть фонда оплаты труда, распределяемая директором ОО по согласованию с Управляющим советом:

7.13. При увольнении по собственному желанию по истечении установленного периода работник лишается права на получение материальных выплат по итогам работы за весь период.

7.14. Постоянные стимулирующие доплаты включают в себя следующие виды доплат:

- педагогическим и иным работникам, имеющих почетные звания «Народный учитель», «Заслуженный учитель» и «Заслуженный преподаватель»

СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР. А также работникам, имеющим другие почетные звания: «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный работник культуры» и другие почетные звания СССР, Российской Федерации и союзных республик, входящих в состав СССР, установленных для работников различных отраслей, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный»;

- педагогическим и иным работникам ОО, награжденным отраслевыми нагрудными знаками «Отличник просвещения», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник образования и науки Российской Федерации», «Почетный работник образования города Москвы», а также другими отраслевыми нагрудными знаками отличник и почетный работник, деятель при условии их соответствия профилю образовательного учреждения или профилю преподаваемых дисциплин;

При наличии у работника нескольких отраслевых наград доплата устанавливается единой;

- педагогическим и иным работникам, имеющим ученую степень «кандидат наук» и «доктор наук».

Размер доплат устанавливается приказом директора ОО на 01 сентября текущего года.

Перечисленные доплаты устанавливаются только основным сотрудникам.

- учителям, преподающим предметы с подготовкой и проведением лабораторных работ устанавливается ежемесячная доплата, если учитель ведет уроки в двух зданиях или два предмета, с подготовкой и проведением лабораторных работ, доплата удваивается;

- учителям, имеющие квалификационные категории устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к окладу за учебные часы:

первая категория –  $K = 1,1$

высшая категория –  $K = 1,15 \%$

7.15. Выплаты стимулирующего характера могут выплачиваться из средств от приносящий доход деятельности.

7.16. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются и утверждаются приказом директора на учебный год и не являются гарантированной частью заработной платы работника.

## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

8.1. При переходе на новые условия оплаты труда все ранее установленные доплаты и надбавки к заработной плате, должностным окладам и тарифным ставкам работников ОО не применяются.

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

8.3. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной минимальной заработной платы, утвержденной Соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей. Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую должностной оклад (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4. Расчет взимаемых профсоюзных ежемесячных взносов с работников – членов профсоюзной организации ГБОУ Романовская школа производить из ежемесячной заработной платы, начисленной из субсидий бюджетных средств на выполнение государственного заказа. Профсоюзные взносы не взимаются из внебюджетных средств и (иных) средств, полученных от платных и иных дополнительных образовательных услуг.

8.5. Оказание материальной помощи работникам осуществляется в соответствии с локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.