

ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к коллективному договору

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы

«Школа №904»

на 2016-2019 годы

о внесении изменений

19.11.2018 г.

г. Москва

Настоящее соглашение заключено работниками Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа №904» в лице председателя Родиной Ирины Олеговны с работодателем в лице директора Щербаковой Галиной Сергеевной о нижеследующем:

1. Внести изменения в п. 2.2.3. в соответствии с ч. 3 ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 2.2.3. изложить в следующей редакции:
«До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, действующими в образовательной организации»
2. Внести изменения в п. 2.2.10. в соответствии с п.2.1. Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения педагогической нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», п. 2.2.10 изложить в следующей редакции:
«Определять учебную нагрузку педагогическим работникам с учетом количества часов по учебным планам, рабочих программ учебных предметов, образовательных программ, кадрового обеспечения организации, осуществляющей образовательную деятельность *по согласованию с профкомом*».
3. Внести изменения в п. 2.2.18. в соответствии с ч. 2 ст. 82 Трудового кодекса Российской Федерации. Читать п. 2.2.18. так:
«Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 и 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится *с учетом мотивированного мнения* выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 настоящего Кодекса».
4. Внести изменения в п. 2.2.21. в соответствии с ч. 3 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 2.2.21. изложить в следующей редакции:
«При принятии решения об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации не соответствующим занимаемой должности допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности».
5. Внести изменения в п. 4.1.12 в соответствии с ч. 1 ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 4.1.12. изложить в следующей редакции:
«Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем *с учетом мнения*

выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и **с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.**

6. Внести изменения в п. 5.7. в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ГБОУ Школа №904, п. 5.7. изложить в следующей редакции:

«Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления заработной платы на указанный работником счет в банке.

Днями выплаты являются: 5 и 20.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня».

7. Внести изменения в п. 5.12. в соответствии с ч. 1 ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 5.12. изложить в следующей редакции:

«При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленной срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм».

8. Внести изменения в п. 9.3. в соответствии со ст. 371 Трудового кодекса Российской Федерации, п. 9.3. изложить в следующей редакции:

«Работодатель принимает решения **с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа** в случаях, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации. К ним, в частности, относятся:

- временное (на срок до шести месяцев) введение режима неполного рабочего времени по основанию, указанному в ч. 5 ст. 74 ТК РФ, и отмена такого режима ранее срока, на который он был установлен (ч. 5, 7 ст. 74 ТК РФ);
- привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных ч. 2, 3 ст. 99 ТК РФ (ч. 4, ст. 99 ТК РФ);
- привлечение работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ч. 2-4 ст. 113 ТК РФ (ч. 5 ст. 113 ТК РФ). В то же время, если в нерабочие праздничные дни предполагается осуществлять работы, указанные в ч. 6 ст. 113 ТК РФ, учитывать мнения профсоюза не требуется;
- утверждение графика отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- введение и применение системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- введение предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением мер при угрозе массовых увольнений работников (ч. 4 ст. 180 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, если необходимость учитывать мнение соответствующего профсоюзного органа предусмотрена трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, коллективным договором, соглашениями (ч. 2 ст. 8 ТК РФ).

9. Внести изменения в п. 9.6. в соответствии с ч. 2 ст. 82 Трудовым кодексом Российской Федерации, п. 9.6. изложить в следующей редакции:

«С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- Временный перевод работников, являющихся членами Профсоюза, на другую работу в случаях, предусмотренных ст. 39, ч. 3 ст. 72.2. ТК РФ;
- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с п. 2,3 и 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с работниками, являющимися членами Профсоюза (подпункт 2.2.18 коллективного договора);
- Привлечение в сверхурочным работам (подпункт 4.1.7 коллективного договора).

10. Внести изменения в Приложение 1 «Правила внутреннего трудового распорядка»:

- 10.1. Изложить п. 5.1. Правил внутреннего трудового распорядка (далее – Правила) в следующей редакции:

«Для работников школы устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Для отдельных Работников в соответствии с индивидуальными графиками и планами работы суббота является рабочим днем, выходной день устанавливается для них в другой день недели согласно графику.

Для Работников, занимающих должность «Педагог дополнительного образования» может быть установлена шестидневная рабочая неделя, с предоставлением одного выходного дня».

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, для других работников, в том числе для административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего времени составляет 40 часов в неделю.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации, Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказ Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»).

- 10.2. Изложить п. 5.16 Правил в следующей редакции:

«Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений, индивидуального предпринимателя.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ».

- 10.3. Переименовать Раздел 7 «Ответственность за нарушение дисциплины труда» в «Ответственность сторон», изложив его в следующей редакции:

7.1. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными

законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном федеральными законами.

7.2. Ответственность Работника:

За совершение Работником дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение Работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, Работодатель имеет право привлечь Работника к дисциплинарной ответственности.

7.2.1. Работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

К дисциплинарным взысканиям, в частности относится увольнение Работника по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 9 или 10 ч. 1 ст. 81, п. 1 ст. 336 Трудового кодекса РФ, а также п. 7 или 8 ст. 81 Трудового кодекса РФ в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены Работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

7.2.2. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

7.2.3. До применения дисциплинарного взыскания Работодатель должен затребовать от Работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение Работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредставление Работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

7.2.4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание, за исключением дисциплинарного взыскания за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством Российской Федерации о противодействии коррупции, не может быть применено позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.2.5. Приказ Работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется Работнику под подпись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия Работника на работе. Если Работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под подпись, то составляется соответствующий акт.

7.2.6. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано Работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

7.2.7. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

7.2.8. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа Работников.

7.2.9. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в пункте 10.1. настоящих Правил, к Работнику не применяются.

7.2.10. Работодатель имеет право привлекать Работника к материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

7.2.11. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора.

7.2.12. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождение Работника от материальной ответственности, предусмотренной Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

7.2.13. Материальная ответственность Работника наступает в случае причинения им ущерба Работодателю в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

7.2.14. Работник, причинивший прямой действительный ущерб Работодателю, обязан его возместить. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с Работника не подлежит.

7.2.15. Работник освобождается от материальной ответственности, если ущерб возник в следствие:

- действия непреодолимой силы;
- нормального хозяйственного риска;
- крайне необходимости или необходимой обороны;
- неисполнения Работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного Работнику.

7.2.16. За причиненный ущерб Работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

7.2.17. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами, на Работника может возлагаться материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба. Полная материальная ответственность Работника состоит в его обязанности возмещать причиненный Работодателю прямой действительный ущерб в полном размере.

7.2.18. Письменные договоры о полной или коллективной (бригадной) материальной ответственности могут заключаться с Работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

7.2.19. Размер ущерба, причиненного Работником Работодателю при утрате и порче имущества, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих на день причинения ущерба, но не может быть ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

7.2.20. Истребование от Работника письменного объяснения для установления причины возникновения ущерба является обязательным. В случае отказа или уклонения Работника от представления указанного объяснения составляется соответствующий акт.

7.2.21. Взыскание с виновного Работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению Работодателя. Распоряжение

может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления Работодателем размера причиненного Работником ущерба.

7.2.22. Если месячный срок истек или Работник не согласен добровольно возместить причиненный Работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с Работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

7.2.23. Работник, виновный в причинении ущерба Работодателю, может добровольно возместить его полностью или частично. По соглашению сторон трудового договора допускается возмещение ущерба с рассрочкой платежа. В этом случае Работник представляет Работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей. В случае увольнения Работника, который дал письменное обязательство о добровольном возмещении ущерба, но отказался возместить указанный ущерб, непогашенная задолженность взыскивается в судебном порядке.

7.2.24. С согласия Работодателя Работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное имущество.

7.2.25. Возмещение ущерба производится независимо от привлечения Работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия или бездействие, которыми причинен ущерб Работодателю.

7.2.26. В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств Работодателя, Работник обязан возместить затраты, понесенные Работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

7.3. Ответственность Работодателя:

7.3.1. Материальная ответственность Работодателя наступает в случае причинения ущерба Работнику в результате виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

7.3.2. Работодатель, причинивший ущерб Работнику, возмещает этот ущерб в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными законодательными и нормативными правовыми актами.

7.3.3. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность Работодателя.

7.3.4. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения Работника возможности трудиться.

7.3.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим на день возмещения ущерба. При согласии Работника ущерб может быть возмещен в натуре.

7.3.6. Работник направляет Работодателю заявление о возмещении ущерба. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. В случае несогласия с решением Работодателя или неполучения ответа в установленный срок Работник имеет право обратиться в суд.

7.3.7. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка

РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

11. Считать Приложение №2 «Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа №904», введенного в действие 11.01.2016 г. недействительным с 01.09.2018 г. Приложение №2 к настоящему коллективному договору читать в новой редакции: «Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа №904», введенного в действие 01.09.2018 г. – Приложение №1 к дополнительному соглашению от 13.11.2018 г.

От работодателя:

Директор ГБОУ Школа №904

Щербакова Г.С.

«19» ноября 2018 г.



От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации

Родина И.О.

«19» ноября 2018 г.



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение
города Москвы «Школа № 904» (ГБОУ Школа № 904)

Кавказский бульвар, д.16, кор.2, Москва, 115477

Телефон (495) 325-41-11 Факс (495) 325-06-30 E-mail: 904@edu.mos.ru

http://www.sch904u.mskobr.ru

ОКПО 52403017, ОГРН 1027739373045, ИНН 7724204756/КПП 772401001

«СОГЛАСОВАНО»:

Первичной профессиональной организацией
 ГБОУ «Школа № 904»

(протокол от 13.03.2018г.)
 Председатель Первичной профессиональной
 организации ГБОУ «Школа № 904»

/Родина И.О.

«СОГЛАСОВАНО»:

Председатель управляющего совета
 ГБОУ Школа № 904

/Викентьева А.Е./

21 марта 2018г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы
 «Школа № 904» (ГБОУ Школа № 904)

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение (далее – Положение) о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 904» (ГБОУ Школа № 904) определяет порядок оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 904» (далее – Школа), порядок формирования фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников, порядок установления размеров тарифных ставок (окладов), а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, Уставом ГБОУ Школы № 904, локальными нормативными актами.

1.3. Система оплаты труда работников Школы устанавливается Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 г. № 718н);



Шербакова Т.С.

- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. № 248н (в редакции от 12.08.2008) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих»;
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 г. № 448н «О внесении изменения в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2018 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 22.12.2017 г., протокол № 11);
- отраслевого соглашения между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017-2019 годы (в редакции Дополнительного соглашения от 12.05.2016 г., Дополнительного соглашения от 15.12.2016 г.);
- Приказа Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 г. № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы (с учетом изменений, внесенных Приказом Департамента образования города Москвы от 28.08.2015 г. № 2055);
- Приказа Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;
- Приказа Департамента труда и занятости населения города Москвы от 31.10.2014 г. № 636 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы»;
- Приказа Департамента труда и занятости города Москвы от 13.11.2014 г. № 646 «Об утверждении Методических рекомендаций органами исполнительной власти города Москвы, осуществляющими функции и полномочия учредителя, по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы и Методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности государственных учреждений города Москвы»;
- Постановления Минтруда Российской Федерации от 09.02.2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (в редакции Приказа Минздравсоцразвития Российской Федерации от 25.10.2010 г. № 921н);
- Приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (в ред. Приказов Минздрава России от 15.05.2013 г. № 296н, от 05.12.2014 г. № 801н, Приказа Минтруда России № 62н, Приказа Минздрава России № 49н от 06.02.2018 г.);
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22.12.2014 г. «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 Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

- Постановления Министерства труда и занятости Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 05.05.2008 г. № 216н (ред. От 23.12.2011 г.) «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования (за исключением должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования)»;
- Распоряжения Правительства Москвы № 65-РП от 27.01.2004г.;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Фонд оплаты труда работников Школы формируется 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, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности Школы.

1.5. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может быть направлена на выплаты стимулирующего характера.

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

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

1.8. Оплата труда работников Школы, 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.

1.9. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору). Об изменении системы оплаты труда и (или) введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

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 размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, Московскими объединениями Профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.11. Устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до их изменения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.12. Оплата труда работников Школы включает в себя оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), компенсационные, стимулирующие выплаты.

1.13. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Школой самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет средств бюджета города Москвы и иных источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации, с учетом уровня подготовки, квалификации, компетенции и результатов аттестации.

1.14. Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов, надбавок (доплат) к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), премий принимается с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты, надбавки (доплаты) к окладам (должностным окладам, ставке заработной платы) устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента или надбавки (доплаты) к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) образует новый оклад и учитывается при начислении прочих стимулирующих и компенсационных выплат.

1.15. Размер заработной платы работника устанавливается в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.16. Перерасчет педагогической нагрузки, заработной платы работников производится на 01 сентября, на 01 января.

1.17. Заработная плата выплачивается работникам Школы два раза в месяц, пропорционально отработанному времени. Днями выплат заработной платы являются:

- Заработная плата за первую половину месяца (с 01 по 15) - 20 числа каждого месяца.

- Заработная плата за вторую половину месяца - 5 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата производится заранее.

Заработная плата подлежит индексации в зависимости от фонда оплаты труда Школы, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.18. Используемые термины и сокращения:

«Образовательная организация» - некоммерческая организация, осуществляющая на основании лицензии образовательную деятельность в качестве основного вида деятельности в соответствии с целями, ради достижения которых такая организация создана;

«Работник» - субъект трудового права, физическое лицо, работающее по трудовому договору у работодателя и получающее за это заработную плату;

«ТК РФ» - Трудовой кодекс Российской Федерации;

«Трудовой договор» - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

«Совместительство» - форма вторичной занятости, при которой в свободное от основной работы время человеком выполняется другая регулярная оплачиваемая работа;

«Совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ» - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

«Система оплаты труда» - применяемый в образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами результатами труда.

«Фонд оплаты труда» - совокупность всех видов расходов на оплату труда работников Школы;

«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, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и прочие выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и прочие поощрительные выплаты);

«Оклад» (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за

исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы» - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«Тарифная ставка» - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«Доплата» - компенсационная выплата, которая выплачивается работникам с учетом объема и условий их труда и применяется при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, при работе в ночное время, при работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при работе в тяжелых и вредных условиях труда и т.д.;

«Надбавка» - стимулирующая выплата, устанавливаемая работнику за конкретные заслуги, за особо ценные профессиональные качества и достижения;

«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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных;

«Выплаты стимулирующего характера» - виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу;

Повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику на определенный период времени с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда.

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

$$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст,$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

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

$$ФОТст = ФОТ \times СТ,$$

где:

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ - фонд оплаты труда Школы;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда.

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

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

$$\text{ФОТ}_6 = \text{ФОТ}_{\text{учдо}} + \text{ФОТ}_и,$$

где:

ФОТ₆ - базовая часть фонда оплаты труда Школы;

ФОТ_{учдо} - базовая часть фонда оплаты труда учителей, воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и педагогов дополнительного образования, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

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

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

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

$$\text{ФОТ}_{\text{учдо}} = \text{ФОТ}_6 \times \text{ПП},$$

где:

ФОТ_{учдо} - базовая часть фонда оплаты труда учителей, воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и педагогов дополнительного образования, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТ₆ - базовая часть фонда оплаты труда Школы;

ПП — доля базовой части фонда оплаты труда учителей, воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и педагогов дополнительного образования, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда устанавливается с учетом **повышающих коэффициентов**, которые учитываются при формировании оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника.

В Школе могут применяться следующие повышающие коэффициенты:

2.5.1. За специфику деятельности, учитывающую сложность, приоритетность, технологичность – от 1 до 2, с учетом следующих критериев:

- дополнительная нагрузка на работников, обусловленная большой информативной емкостью, постоянным обновлением содержания деятельности, наличием большого количества источников информации;
- специфика деятельности, определяемая концепцией развития Школы, и учета вклада в ее реализацию.

Указанные в подпункте 2.5.1 коэффициенты образуют новый оклад работника и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

2.5.2. За квалификационную категорию (аттестованным по занимаемой должности):

- педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию – 1,2;
- педагогическим работникам, имеющим первую квалификационную категорию – 1,1;

Указанные в подпункте 2.5.2 коэффициенты образуют новый оклад работника и учитываются при исчислении компенсационных, стимулирующих выплат.

Школа вправе вводить дополнительные коэффициенты, учитывающие специфику проведения занятий (обучение в специальных (коррекционных) классах (группах), в классах (группах) компенсирующего обучения, деления классов на группы меньшей наполняемости и др.), который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в классе (группе).

2.6. Директор Школы самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание в пределах фонда оплаты труда образовательной организации, при этом:

2.6.1. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала устанавливается в размере **не более 5 процентов** от фонда оплаты труда Школы.

2.6.2. Доля фонда оплаты труда учителей, воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и педагогов дополнительного образования, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам устанавливается в размере **не менее 70 процентов** от фонда оплаты труда Школы.

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

3.1. Заработная плата учителей, непосредственно осуществляющих учебный процесс, воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и педагогов дополнительного образования, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, зависит от стоимости одного «**ученико-часа**», «**дето-дня**».

3.2. Стоимость одного «ученико-часа», «дето-дня» рассчитывается Школой самостоятельно в пределах фонда оплаты труда.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда учителей, воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и педагогов дополнительного образования, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам определяется по формуле:

$$\Phi OT_{у\text{в}п\text{д}о} = \Phi OT_{у} + \Phi OT_{\text{е}1} + \Phi OT_{\text{е}2} + \Phi OT_{п\text{д}о},$$

где:

$\Phi OT_{у\text{в}п\text{д}о}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогов дополнительного образования, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

$\Phi OT_{у}$ - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$\Phi OT_{\text{е}1}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня,

$\Phi OT_{\text{е}2}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

$\Phi OT_{п\text{д}о}$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда учителей ($\Phi OT_{у}$) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся.

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

$$C_{\text{ст}у} = \frac{\Phi OT_{у} - T - K}{\sum a1_i \times t_i + \sum 2 \times a2_i \times t_i + \sum 3 \times a3_i \times t_i},$$

где,

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

$\Phi OT_{у}$ - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$a1_i$ - количество обучающихся в i-ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ - количество обучающихся в i-ом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ - количество обучающихся в i-ом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

T – часть базовой части фонд оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за проверку тетрадей;

K – часть базовой части фонд оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за осуществление функций классного руководителя;

i – количество классов по всем параллелям.

При организации обучения, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, информационным технологиям, иностранным языкам, технологии (5-7 классы) к расчету стоимости одного «ученико-часа» применяется коэффициент 2.

При организации домашнего обучения расчет стоимости одного «ученико-часа» устанавливается повышающий коэффициент 25. При проверке тетрадей коэффициент не применяется.

При организации занятий в электронной форме обучения оплата производится по стоимости «ученико-часа», повышающий коэффициент 25 не применяется.

3.5. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (ΦOT_{e1} и ΦOT_{e2}) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из числа дней посещения и численности воспитанников.

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

$$C_{\text{ств1}} = \frac{\Phi OT_{e1}}{(\sum a1_i \times t_{i1} + \sum 2 \times a2_i \times t_{i1} + \sum 3 \times a3_i \times t_{i1}) \times n1},$$

где:

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

ΦOT_{e1} – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

$a1_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ – 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;

$a3_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

$n1$ – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня в Школе, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, и числа групп полного дня в Школе.

Воспитателям, работающим в семейном детском саду, устанавливается повышающий коэффициент, который определяется как отношение 25 и количество обучающихся в группе, при условии наполняемости группы менее 25 человек.

Воспитателям, работающим в подготовительных группах, устанавливается повышающий коэффициент, который определяется как отношение 25 и количество обучающихся в группе, при условии наполняемости группы менее 25 человек.

Воспитателям, работающим в младших (вновь сформированных) группах, устанавливается повышающий коэффициент, который определяется как отношение 25 и количество обучающихся в группе, при условии наполняемости группы менее 25 человек.

3.5.2. Стоимость одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей, осуществляющих обучение по

образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{ств2} = \frac{ФОТ_{в2}}{(\sum a_{4i} \times t_{i2} + \sum 2 \times a_{5i} \times t_{i2} + \sum 3 \times a_{6i} \times t_{i2}) \times n2},$$

где:

$C_{ств2}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, руб.;

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

a_{4i} - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{5i} - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{6i} - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

$n2$ - средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в Школе, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в учреждении.

3.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам ($ФОТ_{ndo}$), обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, 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, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{стndo} = \frac{46}{52} \times \frac{ФОТ_{ndo}}{\sum a_i \times b_i}$$

где:

$C_{стndo}$ - стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, руб.;

$ФОТ_{ndo}$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

52 - количество недель в году;

46 - количество учебных недель в учебном году;

a_i - количество обучающихся в кружке, 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.).

4.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_y = (C_{\text{сту}} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{\text{сту}} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{\text{сту}} \times \sum a_{3i} \times t_i) / 12 + T1 + K1$$

где:

O_y - должностной оклад учителя;

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

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

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

$T1$ - ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

$K1$ - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;

t_i - количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе.

При организации обучения, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, информационным технологиям, иностранным языкам, технологии (5-7 классы) к расчету стоимости одного «ученико-часа» применяется коэффициент 2.

При организации надомного обучения расчет стоимости одного «ученико-часа» устанавливается повышающий коэффициент 25. При проверке тетрадей коэффициент не применяется.

При организации занятий в электронной форме обучения оплата производится по стоимости «ученико-часа», повышающий коэффициент 25 не применяется.

Оплата учителю за учебную нагрузку устанавливается на учебный год (с 01 сентября текущего календарного года по 31 августа следующего календарного года), исходя из стоимости «ученико-часа» в Школе. 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 карантин, и т.д.), оплата труда учителей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по причинам (карантин, и т.д.).

Перерасчет педагогической нагрузки производится на основании личных заявлений сотрудников о снятии/назначении нагрузки; приказов о снятии/назначении нагрузки, а также об изменении педагогической нагрузки в связи с выбытием, прибытием, переводом учащихся на 01 сентября, на 01 января. Стоимость «ученико-часа» вводится в действие Приказом директора Школы, исходя из фонда оплаты труда на каждый учебный год.

4.1.1. Оплата труда педагогического работника за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором производится в следующих размерах:

- оплата уроков производится согласно Табелю учета рабочего времени и Табелю замещенных уроков в соответствии с данными электронного журнала. Оплата урока производится согласно наполняемости класса, в котором осуществляется замена. При осуществлении замены уроков путем объединения групп учащихся во время урока (по информатике, иностранному языку, технологии) оплата производится в размере 50%;

- стоимость «ученико-часа» при оплате замены уроков рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{зсту}} = \frac{34}{52} \times C_{\text{сту}}$$

где:

$C_{\text{зсту}}$ - стоимость замены «ученико-часа» для учителя;

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

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в году.

При замене уроков проверка тетрадей не оплачивается;

При организации замены уроков в период дополнительных каникул учащихся 1-х классов, учителя, работающие в 1-х классах, могут привлекаться к замене уроков согласно своего графика работы. Оплата за замену уроков, совпадающих с рабочим временем учителя, в данном случае не производится и считается функционалом педагога, осуществляемым в его рабочее время согласно распоряжению администрации.

Уроки, проведенные в период с 1 по 31 число отчетного месяца, оплачиваются при начислении заработной платы, как в текущий месяц, так и в следующий за отчетным месяцем.

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

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

где:

$O_{\text{в}}$ - должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования;

$C_{\text{ств1}}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

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

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

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

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

$C_{\text{ств2}}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

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

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

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

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

Перерасчет базовой части оплаты труда воспитателей производится на 01 сентября, на 01 января. Стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, группы кратковременного пребывания вводится в действие Приказом директора Школы, исходя из фонда оплаты труда на каждый учебный год.

Воспитателям, работающим в семейном детском саду, устанавливается повышающий коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе, при условии наполняемости группы менее 25 человек.

Воспитателям, работающим в подготовительных группах, устанавливается повышающий коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе, при условии наполняемости группы менее 25 человек.

Воспитателям, работающим в младших (вновь сформированных) группах, устанавливается повышающий коэффициент, который определяется как отношение 25 и количество обучающихся в группе, при условии наполняемости группы менее 25 человек.

4.3. Должностной оклад (ставка) педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам, рассчитывается по формуле:

$$O_n = C_{ст} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{ст} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{ст} \times \sum a_{3i} \times t_i,$$

где:

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

$C_{ст}$ - стоимость одного «ученико-часа» для педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

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_{3i} - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

Стоимость одного «ученико-часа» для педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам вводится в действие Приказом директора Школы, исходя из фонда оплаты труда на каждый учебный год.

4.4. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

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

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

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

4.5. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору Школы по представлению заместителя директора по учебно-воспитательной работе (управление содержанием образования) с учетом мнения предметного, методического объединения.

4.6. Объем учебной нагрузки за ставку заработной платы, установленный педагогу при заключении трудового договора не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам.

Учебная нагрузка на общевыходные и праздничные дни не планируется.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца, за исключением случаев этих изменений по соглашению сторон.

4.7. Оплата труда работников, не относящихся к работникам образования, осуществляется применительно к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням аналогичных категорий работников по видам экономической деятельности, согласно штатному расписанию, ежегодно утверждаемому директором Школы.

Должностной оклад данной категории работников в штатном расписании устанавливается в соответствии с квалификационными характеристиками.

4.8. В случае производственной необходимости и в целях профессионального развития работника, Школой может быть организована командировка. При направлении работника в служебную

командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой (ст. 167 ТК РФ).

Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются Постановлением Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

4.9. В случае расторжения трудового договора по соглашению между работником и работодателем (п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК РФ) может быть предусмотрена выплата выходного пособия, при этом размер пособия не может превышать двухмесячного среднего заработка.

5. Условия оплаты труда руководителя Школы, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата директора Школы, 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 Школы 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 директора Школы устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала Школы. Данный показатель включается в трудовой договор (дополнительное соглашение) с директором Школы.

5.4. Должностной оклад директора Школы рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

5.5. Размер должностного оклада заместителя директора Школы и главного бухгалтера устанавливается приказом руководителя Школы на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада директора Школы.

5.6. Компенсационные выплаты заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

5.7. В качестве поощрения заместителю руководителя, главному бухгалтеру Школы устанавливаются стимулирующие выплаты за результаты работы по следующим направлениям:

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

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

5.8. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру осуществляются директором Школы на основании оценки результатов Школы по относящимся 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.

5.9. Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителя директора, главного бухгалтера образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера заработной платы руководителя образовательной организации (должностной оклад и премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы), установленной Департаментом образования города Москвы, но не может составлять менее 99, 0 тыс. рублей.

При определении предельного уровня среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера применяется формула:

$$УЗП_{зам} = УЗП_{рук} \times Р \times Д \times Э_{идл},$$

где:

УЗП_{зам} - уровень среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера;

УЗП_{рук} - уровень среднемесячной заработной платы руководителя образовательной организации;

Р - коэффициент, учитывающий вклад образовательной организации в качественное образование московских школьников по итогам предыдущего учебного года;

Д - коэффициент, учитывающий динамику вклада образовательной организации в качественное образование московских школьников;

Э_{пдд} - коэффициент, отражающий эффективность организации приносящей доход деятельности.

Коэффициент Р применяется с 01 февраля по 31 января и может принимать следующие значения:

Место в рейтинге	Р
1-20	0,90
21-50	0,89
51-100	0,87
101-200	0,85
201-300	0,83
301-400	0,80
Ниже 401	0,70

Коэффициент Д применяется с 01 сентября по 31 августа и может принимать следующие значения:

Изменение позиции в рейтинге	Д
Положительная динамика более 100 позиций в рейтинге	1,05
Положительная динамика более 90 позиций в рейтинге	1,04
Положительная динамика более 70 позиций в рейтинге	1,03
Положительная динамика более 50 позиций в рейтинге	1,02
Положительная динамика более 30 позиций в рейтинге	1,01
Положительная динамика менее 30 позиций в рейтинге	1,00
Отрицательная динамика позиций рейтинга	0,95

Коэффициент Э_{пдд} может принимать следующие значения:

- в случае выполнения утвержденного приказом директора плана приносящей доход деятельности Э_{пдд} = 1;

- в случае невыполнения утвержденного приказом директора плана приносящей доход деятельности Э_{пдд} = 0,90.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора, главного бухгалтера по итогам расчетов после применения коэффициентов Р, Д, Э_{пдд} не может составлять ниже 70 процентов и превышать 90 процентов размера предельного уровня средней заработной платы руководителя Школы.

Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала в общем фонде оплаты труда работников не должна превышать 5 процентов.

6. Условия оплаты труда старших воспитателей дошкольных групп

6.1. Заработная плата старших воспитателей дошкольных групп Школы состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера. Заработная плата рассчитывается на 1 сентября и на 1 января в соответствии с настоящим Положением и может корректироваться по результатам работы.

6.2. Старшим воспитателям дошкольных групп Школы устанавливаются повышающие коэффициенты в соответствии с расчетом: (за организацию работы, по обеспечению наполняемости

дошкольных групп, преемственность и вовлечение воспитанников в систему дополнительного образования) рассчитывается по следующей формуле:

$$Ксв. = \frac{П_{н.} + П_{пер.} + П_{допус.}}{3}$$

3

где:

Ксв – повышающий коэффициент к должностному окладу старшего воспитателя;

П_{н.} - показатель наполняемости дошкольных групп: контингент дошкольной группы (человек) разделенный на наполняемость по СанПин (человек) умноженный на 100;

П_{пер.} - показатель преемственности: количество перешедших в 1 класс Школы по заявлению родителей (законных представителей) по состоянию на 01 июля предыдущего учебного года (человек), разделенное на количество воспитанников подготовительных групп дошкольной группы (человек), умноженное на 100%.

П_{допус.} - показатель востребованности дополнительного образования: количество воспитанников, посещающих дополнительные услуги (человек) разделенное на количество воспитанников в дошкольной группе (человек) умноженное на 100%.

6.3. Компенсационные выплаты старшим воспитателям устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

7.1. К выплатам компенсационного характера работникам Школы относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.2. Выплаты компенсационного характера (доплаты) устанавливаются всем работникам Школы при наличии оснований для их выплаты.

7.3. Установление выплат компенсационного характера конкретному работнику производится на основании приказа директора Школы.

7.4. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) или в абсолютных размерах (Приложение 1), если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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

7.6. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации. При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада, должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

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

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.7.1. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.

7.7.2. Доплата за расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику при расширении зон обслуживания, увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Размер доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику не более 1 ставки за временное исполнение обязанностей.

7.8. Являясь укрупненным образовательным учреждением, в пределах фонда оплаты труда, Школа имеет право устанавливать повышающие коэффициенты (от 1 до 2) по группам профессий и специальностей работникам, чья деятельность связана с увеличенным объемом работ, увеличенным контингентом, либо с укрупненным имущественным комплексом (Приложение №2)

7.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет 35% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет части оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

7.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлеченным к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, и оплачивается в размере, согласно ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - 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, и 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 нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день.

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.

Расчет доплаты производится исходя именно из дневной или часовой ставки за день или час работы. Таким образом, согласно ч.1 ст. 153 ТК РФ во взаимосвязи с ч. 4 ст. 129 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

7.11. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

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

7.14. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.

7.15. Выплаты компенсационного характера осуществляются на основании приказов директора в следующем порядке:

- заместителям директора, главному бухгалтеру и иным работникам, подчиненным директору Школы, производятся непосредственно по решению директора;
- руководителям структурных подразделений, старшим воспитателям и иным работникам, подчиненным заместителям директора Школы – по представлению заместителей директора;
- остальным работникам – по представлениям непосредственных руководителей.

7.16. Выплаты компенсационного характера включаются в средний заработок для оплаты больничных листов, отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

8. Выплаты стимулирующего характера

8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Школе устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

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

Установление выплат стимулирующего характера работникам является правом, а не обязанностью Школы и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Школы и других факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер устанавливаемых выплат стимулирующего характера.

Распределение выплат и надбавок стимулирующего характера работникам Школы осуществляется из стимулирующей части фонда оплаты труда Школы (стимулирующего фонда) по решению директора Школы, принимаемому по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением (Управляющим советом) с учетом мнения профсоюзной организации. Доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда определяется Школой самостоятельно.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера работникам Школы определяется как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

Процентная надбавка (доплата, повышающий коэффициент) стимулирующего характера исчисляется исходя из оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, исчисленного с учетом фактически отработанного работником времени в расчетном периоде.

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

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и пр.);
- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
- за осуществление работниками дополнительных функций по управлению образовательной организацией.

8.3. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам, месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности по следующим показателям:

Категории работников	Показатели для премирования
Педагогические работники	Подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования)
	Посещаемость обучающимися не менее 90% занятий
	Отсутствие у обучающихся правонарушений в течение учебного года
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей образовательных услуг
	Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых
	Положительная динамика количества дней посещения занятий обучающимися и воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
Административно-управленческий персонал	Эффективность использования площадей, материальных ресурсов
	Выполнение утвержденного государственного задания
	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей образовательных услуг
	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации
	Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса
	Реализация не менее 4 профилей обучения
Иные работники	Выполнение общественно значимых функций
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны потребителей

8.4. В Школе могут применяться разовые премии и прочие стимулирующие выплаты (Приложение №3):

- 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 – призеры олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- по случаю профессиональных праздников и праздничных дней: «День учителя», «День дошкольного работника», «День знаний», «Международный женский день», «День защитника Отечества», «Новый год» и др.;
- другие виды премиальных выплат.

8.5. Стимулирующие выплаты распространяются на работников по основной должности.

8.6. При переводе работника из одной группы работников в другую группу работников в течение отчетного периода стимулирующая выплата за отчетный период ему начисляется по установленным показателям по соответствующей группе работников пропорционально отработанному времени.

8.7. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работнику Школы, имеющему стабильно высокие показатели качества работы. Решение об установлении надбавки за качество выполняемых работ и ее размерах принимается директором Школы по согласованию с Управляющим советом и с учетом мнения профсоюзного комитета Школы персонально в отношении конкретного работника.

8.8. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Школы, а также средств от приносящей доход деятельности или прочих поступлений.

8.9. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году устанавливается, как правило, в начале каждого учебного года при проведении тарификации педагогических и руководящих работников Школы, с учетом имеющегося фонда оплаты труда.

8.10. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году действует в течение одного учебного года.

8.11. Работникам, отработавшим неполный отчетный период (месяц, квартал, год) в связи с увольнением, стимулирующая выплата, премия за отчетный период не начисляется.

8.12. При наличии дисциплинарного взыскания у работника начисление премии ему за соответствующий период не производится до снятия дисциплинарного взыскания, за исключением стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году.

8.12.1. Непосредственный руководитель, в подчинение которого находится работник, допустивший в отчетном периоде упущения в работе, нарушения трудовой дисциплины, составляет служебную записку с указанием причины дисциплинарного взыскания и направляет ее в Комиссию по вопросам материального стимулирования работников.

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

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

8.13. Назначение стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году (Приложение 4 «Показатели премирования за результативность работы педагогических работников в предыдущем учебном году»), премирование работников за отчетный период осуществляется на основании приказа руководителя Школы, с учетом решения Комиссии по вопросам материального стимулирования работников.

8.14. Решение о единовременном премировании принимается по мотивированному представлению (ходатайству) руководителя Школы с обоснованием целесообразности такого премирования с учетом сложности, важности выполняемой работы, и (или) степени самостоятельности и ответственности

работников при выполнении поставленных задач, и других факторов, в отдельных случаях решение может быть принято директором единолично.

8.15. Начисление стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году прекращается в случае окончания срока, на который такая выплата была установлена (до 31 августа текущего учебного года).

8.16. Комиссия по вопросам материального стимулирования.

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

8.16.2. Комиссия формируется на равноправной основе из представителей администрации Школы и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации Школы. Состав Комиссии утверждается приказом директора Школы.

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

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

8.16.5 Стоимость балла устанавливается ежегодно на **01 сентября** и на **01 января**. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда, производится корректировка стоимости 1 балла.

8.17. Организация деятельности Комиссии.

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

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

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

4. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем Комиссии, руководителем Школы.

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

6. Директор Школы, председатель профсоюзного комитета, заместители директора, председатели (руководители) методических объединений и кафедр, руководители структурных подразделений и прочие члены Комиссии, а также в отдельных случаях приглашенные на заседание Комиссии работники, вносят предложения по стимулирующим выплатам работникам на основании критериев оценки профессиональной деятельности.

7. Комиссия рассматривает предложения, оценивает объективность представленных результатов, согласовывает и распределяет персональные размеры выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда.

8. Комиссия устанавливает объем средств стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

10. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем комиссии и секретарем.

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

9. Порядок и условия выплаты материальной помощи

9.1. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда по бюджетным средствам и средствам от приносящей доход деятельности работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Школы.

К материальной помощи работника могут быть отнесены следующие выплаты:

- оплата лечения (при наступлении заболевания, требующего хирургической операции);
- выплаты в случае смерти работника, члена семьи работника (родители, супруг(а), дети, родные братья, сестры).

Указанные выплаты не учитываются при определении среднемесячного дохода работника Школы.

Выплата материальной помощи работникам Школы производится по мере необходимости, как правило, один раз в год на основании служебных записок непосредственных руководителей.

10. Заключительные положения

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

10.2. В случае перевода работника на другую должность, стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году сохраняются.

10.3. В случае изменения фонда оплаты труда Школы 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.

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.

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.

10.4. Величина заработной платы каждого работника является конфиденциальной информацией, относящейся к его персональным данным, и не подлежит разглашению.

10.5. Ежегодно в соответствии с текущей ситуацией в данное Положение могут вноситься изменения, которые фиксируются приказом директора Школы.

10.6. Настоящее положение является локальным нормативным актом, размещается на сайте Школы в открытом доступе.

К разделу 7 «Порядок и условия установления выплат компенсационного характера»

Установление доплат и надбавок за расширение зон обслуживания, увеличения объема работ к должностным окладам работников Школы:

Наименование выплаты	Категория работников	Размер выплаты
За проверку тетрадей и письменных работ	Учителя начальной школы 1-4 классов (по предметам русский язык, математика) Учителя математики, иностранного языка, русского языка; Учителя литературы, истории, биологии, географии, физики, химии, информатики, информационных технологий	K=1,25 (от стоимости «ученико-часа») K=1,20 (от стоимости «ученико-часа») K=1,10 (от стоимости «ученико-часа»)
За особенность, сложность и приоритетность предметов, преподаваемых в профильных 10 и 11 классах	Учителя русского языка, истории, права, алгебры и начала анализа, информатики, физики, химии, биологии	K=1,10 (от стоимости «ученико-часа»)
За реализацию специфики образовательной программы Школы по реализации предпрофильного обучения в 7-9 классах	Предметы и практикумы по предметам предпрофильного компонента: русский язык, история, алгебра, физика, химия, биология, информатика	K=1,10 (от стоимости «ученико-часа»)
За дополнительную нагрузку педагогических работников, связанную с подготовкой и проведением уроков в 1-х классах, обусловленную возрастными особенностями учащихся	Учителя начальных классов	K=1,10 (от стоимости «ученико-часа»)
Деление класса на группы по иностранному языку, информатике, информационным технологиям, технологии	Учителя иностранного языка, информатики, информационных технологий, технологии	K=2,0 (от стоимости «ученико-часа»)
Проведение уроков «Индивидуальный	Педагогические работники	K=25/контингент группы (при условии

проект»		наполняемости группы менее 25 человек)
Обучение на дому больных детей	Педагогические работники	K=25 (от стоимости «ученико-часа»)
За проведение поточных занятий	Педагогические работники	K=1,5 (от стоимости «ученико-часа»)
За классное руководство	Педагогические работники	550,00 руб. за 1 ученика в классе в месяц
За дополнительную нагрузку педагогических работников, обусловленную возрастными особенностями (дети раннего возраста (от 1,6 до 3-х лет ГКП)	Воспитатели групп кратковременного пребывания	K=1,40 (от стоимости «дето-дня»)
За обучение детей в семейном детском саду	Воспитатели семейного детского сада	K=25/контингент группы СДС (при условии наполняемости группы менее 25 человек)
За обучение детей в подготовительных группах	Воспитатели подготовительных групп	K=25/контингент подготовительной группы (при условии наполняемости группы менее 25 человек)
За обучение детей в младших (вновь сформированных) группах	Воспитатели младших (вновь сформированных) группах	K=25/контингент младшей (вновь сформированной) группы (при условии наполняемости группы менее 25 человек)
За увеличение объема выполняемой работы, расширение зоны обслуживания	Работники Школы	Устанавливается в зависимости от объема и специфики выполняемой работы, но не более 100% от базового оклада по занимаемой должности
За совмещение должностей	Работники Школы	Устанавливается в зависимости от объема и специфики выполняемой работы, но не более 100% от базового оклада по совмещаемой должности
Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника	Работники Школы (кроме учителей, воспитателей, педагогов дополнительного образования)	Устанавливается в зависимости от объема и специфики выполняемой работы, но не более 100%

		от базового оклада по замещающей должности
Компенсация работникам, предусмотренная выполнением государственных работ	Педагогические работники	Размер выплат в соответствии с утвержденной сметой

**1. Расчет базовой части должностного оклада работников образования («Учитель»,
«Воспитатель», Педагог дополнительного образования)»**

Наименование должности	Расчет базовой части должностного оклада (расчет по формуле)
Учитель	$O_y = C_{\text{сгу}} \times 18 \times 25 \times \frac{34}{12}$ где: O_y – тарифная ставка заработной платы учителя; $C_{\text{сгу}}$ – стоимость одного «ученико-часа» для учителя; 18 – норма часов на ставку заработной платы; 25 – норма наполняемости класса; 34 – количество учебных недель в году; 12 – количество месяцев в году.
Воспитатель (группы полного дня)	$O_{n1} = C_{\text{сгв1}} \times 25 \times \frac{172}{12}$ где: O_{n1} – тарифная ставка заработной платы воспитателя; $C_{\text{сгв1}}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня; 25 – норма наполняемости группы; 172 – среднее количество дней посещения в году; 12 – количество месяцев в году.
Воспитатель (группы кратковременного пребывания, группы продленного дня (за присмотр и уход))	$O_{n2} = C_{\text{сгв2}} \times 25 \times \frac{152}{12}$ где: O_{n2} – тарифная ставка заработной платы воспитателя; $C_{\text{сгв2}}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, группах продленного дня; 25 – норма наполняемости группы; 152 – среднее количество дней посещения в году; 12 – количество месяцев в году.
Педагог дополнительного образования	$O_n = C_{\text{сг}} \times 18 \times 15 \times \frac{38}{12}$ где: O_n – тарифная ставка заработной платы педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам; $C_{\text{сг}}$ – стоимость одного «ученико-часа» для педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам; 18 – норма часов на ставку заработной платы; 15 – норма наполняемости группы; 34 – количество учебных недель в году; 12 – количество месяцев в году.

2. Размеры базовых окладов по занимаемым должностям работников образования
2.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Наименование должности	Размер базового оклада (руб./мес.)	Повышающий коэффициент	Примечание
Вожатый	28000,00	1,0 - 2,0	Координационная работа со всеми структурными подразделениями учреждения
Помощник воспитателя	28000,00	1,0	
Секретарь учебной части	28000,00	1,0 - 2,0	Координационная работа с секретарями всех зданий

2.2. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Наименование должности	Размер базового оклада (руб./мес.)	Повышающий коэффициент	Примечание
1 квалификационный уровень			
Инструктор по физической культуре	30000,00	1,16 1,32 1,48 1,64	Базовая норма – 6 групп. При условии увеличения рабочего времени и кол-ва групп на: 1 группу 2 группы 3 группы От 4 групп и более
Музыкальный руководитель	30000,00	1,20 1,40 1,60	Базовая норма – 5 групп. При условии увеличения рабочего времени и кол-ва групп на: 1 группу 2 группы от 3 групп и более
2 квалификационный уровень			
Педагог-организатор (Профстандарт 01.005 «Специалист в области воспитания» код С уровень 6)	34400,00	от 1,0	Базовая норма – 20 классов. При последующем увеличении на каждый класс ($K = 1 + 0,05 \times \text{Кол-во}$)

Педагог-организатор (Профстандарт 01.003 «Педагог дополнительного образования детей и взрослых» код С уровень 6)	34400,00	1,0 – 2,0	классов) При увеличении объема работы: - организация и проведение массовых внешкольных (районных, межрайонных, городских и т.д.) мероприятий; - комплектование групп дополнительного образования обучающихся (увеличение количества групп); - организация развивающей деятельности с учащимися нескольких учебных корпусов.
Социальный педагог	34400,00	от 1,0	Базовая норма – 20 классов. При последующем увеличении на: - каждый последующий класс ($K = 1 + 0,05 \times$ кол-во классов)
3 квалификационный уровень			
Педагог-психолог	36600,00	от 1,0	Базовая норма – 20 классов/ 10 групп. При последующем увеличении на: - каждый последующий класс, группу ($K = 1 + 0,05 \times$ кол-во классов/групп)
Методист	36600,00	1,0 – 2,0	Координационная работа со всеми структурными подразделениями учреждения
4 квалификационный уровень			
Тьютор	37600,00	1,0	Норма – 6 обучающихся с ОВЗ. - за каждого последующего ребенка ($K = 1 + 0,15 \times$ кол-во

Старший воспитатель	37600,00	от 1,00	обучающихся) Расчет коэффициента производится по формуле (см. п. 6.2 Положения)
Старший методист	37600,00	1,0 – 2,0	Координационная работа со всеми структурными подразделениями учреждения
Учитель-дефектолог	37600,00	-	Норма – 12 обучающихся с ОВЗ
Учитель-логопед	37600,00	-	Норма – 25 обучающихся
Педагог-библиотекарь	37600,00	-	
2.3. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений			
Наименование должности	Размер базового оклада (руб./мес.)	Повышающий коэффициент	Примечание
Руководитель структурного подразделения (обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей)	65 000,00	1,0 - 2,0	Координационная работа со всеми структурными подразделениями учреждения. Организация значимых школьных мероприятий, организация участия в городских проектах

3. Размеры базовых окладов по занимаемым общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

Наименование должности	Размер базового оклада (руб./мес.)	Повышающий коэффициент	Примечание
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»			
1 квалификационный уровень			
Секретарь	24000,00	1,0 - 2,0	Координационная работа со всеми структурными подразделениями учреждения
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»			
1 квалификационный уровень			
Техник-программист	25000,00	1,0 - 2,0	Координационная работа со всеми структурными подразделениями

			учреждения
2 квалификационный уровень			
Заведующий хозяйством	31000,00	1,0 - 2,0	за увеличение объема работ (координация работы нескольких учебных корпусов, материальная ответственность более 15 млн. рублей, организация работы уборщиков территорий более 10000 кв.м, организация работы уборщиков служебных помещений более 1000 кв. м)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»			
1 квалификационный уровень			
Бухгалтер	32500,00	1,0 - 2,0	Координационная работа со всеми структурными подразделениями учреждения и внешними структурами, ведение документации всех подразделений учреждения
Документовед	32500,00	1,0 - 2,0	
Специалист по кадрам	32500,00	1,0 - 2,0	
Специалист по охране труда	32500,00	1,0 - 2,0	
Специалист по закупкам	32500,00	1,0 - 2,0	
Специалист по информационным ресурсам	32500,00	1,0 - 2,0	
Инженер	32500,00	1,0 - 2,0	за увеличение объема работ (координация работы нескольких учебных корпусов)
Специалист	32500,00	1,0 - 2,0	
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»			
1 квалификационный уровень			
Начальник отдела кадров Начальник службы	60 000,00	1,0 - 2,0	Координационная работа со всеми структурными подразделениями учреждения и внешними структурами, ведение документации всех подразделений учреждения
Контрактный управляющий	60000,00	1,0 - 2,0	

		структурами, ведение документации всех подразделений учреждения
--	--	---

4. Размеры базовых окладов рабочих

Наименование должности	Размер должностного оклада (ставки заработной платы) (руб./мес.)	Повышающий коэффициент	Примечание
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»			
1 квалификационный уровень:			
Наименование профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих:			
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту	20 000,00	1,0 – 2,0	за увеличение объема работ (обслуживание нескольких учебных корпусов комплекса)
Курьер		1,0 - 2,0	Координационная работа со всеми структурными подразделениями учреждения и внешними структурами
Уборщик территории		1,0 – 2,0	за увеличение объема работ (убираемая площадь свыше 900 кв.м.)
Уборщик служебных помещений		1,0 – 2,0	за увеличение объема работ (убираемая площадь свыше 500 кв.м.)
Гардеробщик		-	

1.1. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам назначаются по следующим показателям:

№ п/п	Название выплаты	Условия (сроки) выплат	Размер выплат
1	За ученую степень доктора наук, кандидата наук, при условии наличия звания по профилю педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин) доктор наук (профессор) кандидат наук (доцент)	Ежемесячно, при предоставлении соответствующих документов	3000,00 рублей 2 000,00 рублей
2	За наличие отраслевых нагрудных знаков у педагогических работников (Почетный работник общего образования, Отличник народного просвещения)	Ежемесячно, при предоставлении соответствующих документов	7 000,00 рублей
3	За наличие почетных званий «Народный учитель», «Заслуженный учитель»	Ежемесячно при предоставлении соответствующих документов	10 000,00 рублей
4	Доплата молодым специалистам (молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе) при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад), учителя начальной школы - независимо от объема педагогической нагрузки.	Ежемесячно (в течение первых 3 лет со дня назначения)	7000,00 рублей
5	Городская надбавка за активное участие в МЭШ	На основании приказа ДОгМ на выплату	от 10000,00 рублей
6	Выплаты работникам в рамках реализации постановления Правительства Москвы от 14.08.2013г. № 536-ПП «О грантах Правительства Москвы в сфере образования», постановления Правительства Москвы от 28.05.2013г. №329-ПП «О грантах Мэра	Приказ Мэра Москвы, Приказ ДОгМ	

	Москвы в сфере образования»		
7	За подготовку обучающихся – победителей и призеров на каждом этапе (Всероссийская олимпиада школьников, Московская олимпиада школьников, WorldSkills Russia, JuniorSkills Russia, Абилимпикс, спортивных соревнованиях)	Единовременно, на основании подтверждающего документа	Всероссийский этап: 1 место – 70000,00 руб.; 2 место – 60000,00 руб. 3 место – 50000,00 руб. Региональный этап: 1 место – 40000,00 руб.; 2 место – 30000,00 руб.; 3 место – 20000,00 руб.
8	За участие в значимых мероприятиях ДОГМ и иных городских мероприятиях и проектах города: конкурсы, соревнования (за наивысший результат)	Единовременно, на основании подтверждающего документа	городской уровень: победитель – 5 000,00 руб.; призер – 4 500,00 руб.; окружной уровень: победитель – 4 000,00 руб.; призер – 3 000,00 руб.
9	Электронное оформление и печать аттестатов	Единовременно	10000,00 руб.
10	За заведование кабинетами	Кабинеты химии, физики, технологии, биологии	7000,00 руб. за один кабинет в месяц
11	За осуществление научно-методической деятельности по руководству предметными кафедрами учителей-предметников, учителей начальных классов школьных учебных корпусов	Педагогические работники	9000,00 руб. в месяц
12	За организацию работы МиниСип Школы	Ответственный за комплектование	до 20000,00 руб. в месяц
13	За привлечение внебюджетных средств (дошкольные группы)	Ежемесячно в текущем календарном году по итогам предыдущего календарного года. Старшие воспитатели	Определяется по формуле: $\frac{(P_{пл.} + ПЛ_{учл.})}{100} \times 3 : 12$ где: Р _{пл.} – начисление родительской платы за осуществление присмотра и ухода; ПЛ _{учл.} – начисление за дополнительные платные образовательные услуги; 3 – повышающий коэффициент; 12 – количество

			месяцев в году.
--	--	--	-----------------

1.2. Показатели и критерии премирования работников с установлением фиксированных выплат по следующим показателям:

№ п/п	Наименование показателя
1	За работу инновационных площадок и работу в инновационном режиме
2	За результативность проектной деятельности с учащимися
3	За подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Школы
4	За позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеры олимпиад, конкурсов, научных конференций;
5	За качественную подготовку и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Школы среди населения
6	За активное участие и качественную подготовку Школы к новому учебному году
7	За качественное выполнение срочных работ
8	За наставничество работников
9	За выполнение дополнительных функций по руководству службами Школы
10	За высокий уровень качества выполнения работ с электронными базами
11	За работу с учебным фондом, медиафондом библиотеки
12	За осуществление работниками дополнительных функций по управлению образовательной организацией

Показатели премирования за результативность работы педагогических работников (учитель, иные педагогические работники) в предыдущем 2017-2018 учебном году. Ф.И.О. _____ должность _____

Преподаваемые предметы _____

Классы, группа, объединение ДО _____

Учебный корпус № _____

Показатели эффективности работы по обеспечению качественного массового образования

Результаты Государственной итоговой аттестации	Предмет, фамилия учащегося, класс, результат	Итого (комментарии)	Ответственный	Источник информации
За каждого учащегося, который по какому-либо предмету на ЕГЭ набрал 100 баллов, начисляется 10 баллов			Заместитель директора по контролю качества образования	Протокол результатов экзамена
За каждого учащегося, который по какому-либо предмету на ЕГЭ набрал от 84 до 99 баллов, начисляется 1,5 балла				
За каждого учащегося, который по какому-либо предмету на ЕГЭ набрал от 74 до 83 баллов, начисляется 1 балл				
За каждого учащегося, который по какому-либо предмету на ЕГЭ набрал от 64 до 73 баллов, начисляется 0,5 балла				
За каждого учащегося, который по какому-либо предмету на ЕГЭ набрал от 54 до 63 баллов, начисляется 0,25 балла				
За каждого учащегося, который по какому-либо предмету на ОГЭ получил не менее 4 баллов (по рекомендованной ФИПИ 5-балльной шкале), начисляется 0,25 балла				
За каждого учащегося, который по какому-либо предмету на ОГЭ или ЕГЭ не набрал необходимое количество баллов для получения положительной оценки, вычитается 1 балл				
В случае наличия обучающихся, удаленных с ЕГЭ и/или ОГЭ, балл, суммарно набранный по результатам ЕГЭ и/или ОГЭ, умножается на коэффициент: $K_{уд.} = 1 - \frac{10 - \text{Количество удаленных}}{\text{Количество выпускников}}$				

Результативность работы школьных отделений (классные руководители 9 классов, учителя-предметники 9 классов)				
За переведенных учеников из 9 класса в 10 класс той же образовательной организации: 60-80% - 1 балл, свыше 80% - 2 балла. (от списочного состава класса)			Заместитель директора по контролю качества образования	АИС «Контингент»
Показатели эффективности работы по созданию условий по развитию талантов максимального количества учащихся				
Результаты участия во Всероссийской (заключительный и региональный этапы) и Лосковской олимпиадах школьников по предметам	Предмет, фамилия учащегося, класс, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Призер Московской олимпиады или регионального этапа Всероссийской олимпиады - 1,5 балла			Заместитель директора по контролю качества образования	mos.olimpiada.ru vos.olimpiada.ru
Победитель Московской олимпиады или регионального этапа Всероссийской олимпиады - 3 балла				
Призер заключительного этапа Всероссийской олимпиады - 5 баллов				
Победитель заключительного этапа Всероссийской олимпиады - 10 баллов				
Развитие массового любительского спорта				
Результаты участия школьников в командных соревнованиях по любительскому спорту: «Президентские состязания», «Президентские спортивные игры», «Победный мяч», Открытые Всероссийские соревнования по шахматам «Белая ладья», «Пешка и ферзь»	Предмет, фамилия учащегося, класс, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Команда - победитель Всероссийского уровня – 10 баллов			Заместитель директора по воспитанию, социализации и дополнительному образованию	http://voenpatr.iot.mskobr.ru/add_edu/upravlenie_shkol_nogo_sporta/reitingovye_sorevnovaniya/
Команда - призер Всероссийского уровня – 5 баллов				
Команда – с 1 по 3 место на региональном уровне – 3 балла				
Команда – с 4 по 8 место на региональном уровне – 1,5 балла				
Команда - победитель уровня межрайонного совета – 0,5 балла				

Команда - призер уровня межрайонного совета – 0,2 балла		Итого	Ответственный	Источник информации
Результаты участия в движении «Готов к труду и обороне»	Предмет, фамилия учащегося, класс, результат		Заместитель директора по воспитанию, социализации и дополнительному образованию	http://www.gto.ru , дипломы, сертификаты
За каждого обучающегося, имеющего на 25 мая значок ГТО, соответствующий его возрастной категории на 1 сентября текущего учебного года или более старшей категории – 0,01 балла				
Развитие профессиональных умений и профессионального мастерства				
Результаты участия в соревнованиях по профессиональному мастерству движений WorldSkills Russia и JuniorSkills Russia	Предмет, фамилия учащегося, класс, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Победитель всероссийского этапа – 10 баллов			Заместитель директора по контролю качества образования	https://ocmi.worldskills.moscow/
Призер всероссийского этапа – 5 баллов				
Победитель регионального этапа – 3 балла				
Призер регионального этапа – 1,5 балла				
ВАЖНО: каждый обучающийся в каждой номинации учитывается один раз в соответствии с максимальным результатом. Один обучающийся учитывается не более, чем в двух различных номинациях				
Результаты чемпионата профессионального мастерства для людей с ограниченными возможностями здоровья Абилитикс	Предмет, фамилия учащегося, класс, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Победитель городского уровня - 3 балла			Заместитель директора по контролю качества образования	
Призер городского уровня - 1,5 балла				
Победитель Всероссийского уровня – 10 баллов				
Призер Всероссийского уровня – 5 баллов				

Показатели эффективности работы по обеспечению качества знаний, подтверждаемого внешней оценкой				
Результаты по итогам проведения независимых предметных и метапредметных диагностик	Класс, предмет, ФИО учащегося, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Если по результатам жеребьевки школа не включена в выборочные диагностики, то заявленное количество обучающихся умножается на 0,01			Заместитель директора по контролю качества образования	https://okmecko.mos.ru
Если по результатам жеребьевки школа включена в выборочные диагностики, сумма заявленных школой оличеств учащихся умножается на коэффициент, который определяется по следующему правилу: подтверждение на внешней независимой диагностике базового уровня МЦКО заявленного количества с отклонением не более чем на 15 % от заявленного количества – коэффициент принимает значение 0,015; подтверждение на внешней независимой диагностике базового уровня МЦКО заявленного количества с отклонением в большую сторону более чем на 15% от заявленного количества - коэффициент принимает значение 0,01; неподтверждение заявленного количества более чем на 15% в меньшую сторону – коэффициент принимает значение 0.				
Показатели эффективности работы с обучающимися, имеющими особые образовательные потребности				
Результативность работы с детьми, имеющими инвалидность	Показатель, класс, предмет, ФИО учащегося, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Баллы, начисленные за детей с инвалидностью (по показателям ЕГЭ, ОГЭ, диагностикам, дошкольникам, олимпиадам, кроме специализированных олимпиад для учащихся с ОВЗ) умножаются на: - коэффициент 3 (для имеющих коэффициент финансирования 2); - коэффициент 5 (для имеющих коэффициент финансирования 3); учетом того, что при поступлении детям с инвалидностью необходимо предъявлять один ЕГЭ, то			Заместитель директора по контролю качества образования	Протокол результатов экзамена

для указанной категории вместо: - 1 балл за набор не менее 220 баллов в сумме по трем ЕГЭ, применяется 1 балл за набор не менее 73 баллов по одному из ЕГЭ; - 0,5 балла за набор от 190 до 219 баллов в сумме по трем ЕГЭ, применяется 0,5 балла за набор от 63 до 72 баллов по одному из ЕГЭ; - 0,25 балла за набор от 160 до 189 баллов в сумме по трем ЕГЭ, применяется 0,25 балла за набор от 53 до 62 баллов по одному из ЕГЭ; - 0,25 балла за набор не менее 12 баллов в сумме по трем предметам ОГЭ, применяется 4 балла по одному из предметов ОГЭ.				
Показатели эффективности работы по профилактике правонарушений				
Результаты работы по профилактике правонарушений с учащимися 7-11 классов	По состоянию на конец учебного года	Итого	Ответственный	Источник информации
За каждого ученика 7-11 классов, не совершившего правонарушений в течение учебного года - 0,005 балла			Заместитель директора по воспитанию, социализации и дополнительному образованию	АИС «Зачисление в ДОУ»
За каждого ученика 7-11 классов, состоящего на внутришкольном профилактическом учете (по согласованию с Управляющим советом), не совершившего правонарушений в течение учебного года - 0,025 балла				
За каждого ученика 7-11 классов, состоящего на профилактическом учете в органах внутренних дел, не совершившего правонарушений в течение учебного года - 0,75 балла				
Показатели результативности работы по использованию социокультурных ресурсов города в обучении				
Результаты участия школьников в городской метапредметной олимпиаде «Не прервется связь поколений», «История и культура храмов столицы»	Мероприятие, фамилия учащихся, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
За каждого победителя - 1 балл (за одного ученика);			Заместитель директора по воспитанию, социализации и дополнительному образованию	http://konkurs.mosmetod.ru и http://mosmetod.ru/metodicheskie
За каждого призера - 0,5 балла (за одного ученика).				

			образованию	prostranstvo/skolnye-muzei/festivali-konkursy-proekty.html
Результаты участия школьников в городской метапредметной олимпиаде «Музеи. Парки. Усадьбы» (классному руководителю)	Мероприятие, фамилии учащихся, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
За каждую команду-победителя при командном зачёте «одноклассники» – 2 балла;			Заместитель директора по воспитанию, социализации и дополнительному образованию	https://museu.m.mosolymp.ru/results
За каждую команду-призера при командном зачёте «одноклассники» – 1 балл;				
Участие (зачет) при командном зачёте «одноклассники» – 0,5 баллов.				
Результаты участия в рекомендуемых мероприятиях системы Департамента Образования города Москвы				
Результаты участия школьников, воспитанников в рекомендуемых мероприятиях города Москвы (в соответствии с «Планом городских мероприятий ДОГМ на текущий учебный год»)	Мероприятие, фамилии учащихся, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Наличие победителей (личное или командное первенство) – 2 балла			Заместитель директора по воспитанию, социализации и дополнительному образованию	План работы ГМЦ, ДОГМ
Наличие призеров (личное или командное первенство) – 1 балл				
Участие (личное или командное первенство) – 0,5 балла				
Организация, проведение и участие в мероприятиях города, округа, межрайона				
Результаты участия педагогов, коллективов в городских мероприятиях ГМЦ, ВУЗов и т.д.	Мероприятие, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
«Субботы Московского школьника», «Профессиональные среды» - 0,2 балла за мероприятие, организованное классным руководителем/учителем;			Заместитель директора по содержанию образования	Приказ на организацию выезда (по школе)
Организационно-педагогическое сопровождение школьников, обучающихся на базе детских технопарков.				Наличие сертификатов

учреждений среднего и высшего профессионального образования – 1 балл				об окончании учащимися курсов														
Показатели результативности участия педагогов в городских мероприятиях проекта «Школа новых технологий»																		
Результаты участия педагогов в городских мероприятиях проекта «Школа новых технологий»	Наименование мероприятия/дата участия/по пункту: а) скриншот (вебинара, семинара, мастер-класса, конференции); б) материалы, фото; в) приказ на выход, фото	Итого	Ответственный	Источник информации														
лучение информационных материалов: а) на вебинарах, семинарах, мастер-классах, конференциях (online) - 0,002 балла; б) на семинарах, мастер-классах, конференциях (очно) – 0,02 балла; г) экскурсии с учащимися - 0,05 балла			Заместитель директора по содержанию образования	а) скриншот (вебинара, семинара, мастер-класса, конференции) б) материалы, сайт Школы; в) приказ на участие в мероприятии, сайт Школы														
Участие в соревнованиях с обучающимися - 1 балл																		
Наличие призовых мест в соревнованиях с обучающимися - 3 балла																		
Результативное участие педагогов в конкурсах-3 балла																		
Организация мероприятий в рамках ШНТ - 5 баллов																		
Показатели востребованности дополнительных платных образовательных программ																		
Организация платных образовательных услуг в текущем учебном году	Наименование программы, количество слушателей, объем поступлений	Итого	Ответственный	Источник информации														
Внебюджетные поступления, тыс. руб., от качественных дополнительных образовательных услуг (в т.ч. доходы от реализации авторских программ, программ дополнительного образования, иной интеллектуальной собственности)			Заместитель директора по управлению ресурсами	Лицевой счет Школы														
<table><tr><td>Доход за ПОУ в текущем году</td><td><20</td><td>20-80</td><td>80-140</td><td>140-200</td><td>200-300</td><td>300-400</td><td>Более 400</td></tr><tr><td>ллы</td><td>1</td><td>1,5</td><td>2</td><td>2,5</td><td>3</td><td>4</td><td>5</td></tr></table>	Доход за ПОУ в текущем году	<20			20-80	80-140	140-200	200-300	300-400	Более 400	ллы	1	1,5	2	2,5	3	4	5
Доход за ПОУ в текущем году	<20	20-80	80-140	140-200	200-300	300-400	Более 400											
ллы	1	1,5	2	2,5	3	4	5											

13. Показатели результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах				
Результаты участия педагога в конкурсе «Педагог года»	Конкурс, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Участие во 2 этапе конкурса – 2 балла			Заместитель директора по контролю качества образования	http://pedagog.mosedu.ru/
Участие в 3 этапе конкурса – 5 баллов				
Призер (лауреат) 3 этапа конкурса – 7 баллов				
Победитель по итогам участия в 3 этапе конкурса – 10 баллов				
Результаты участия педагога в «Метапредметной олимпиаде»	Конкурс, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Наличие призового места в заочном этапе конкурса – 2 балла			Заместитель директора по контролю качества образования	Личный кабинет педагога на сайте олимпиады
Наличие призового места по итогам участия в конкурсе (очный этап) – 5 баллов				
Победитель по итогам участия в конкурсе (очный этап) – 10 баллов				
Показатели результативности участия педагогических работников в диагностике МЦКО, направленной на обеспечение преемственности между уровнями общего образования				
Результаты метапредметной диагностики педагогов дошкольного образования и учителей начальных классов (в случае открытия результатов на сайте МЦКО):	Результат	Итого	Ответственный	Источник информации
До 60% - 0,5 балла			Заместитель директора по контролю качества образования	Центр независимой диагностики http://mcko.ru/accomplishments
60-75% - 1 балл				
Свыше 75% - 2 балла				
100% - 5 баллов				
Результаты тестирования учителей в формате ОГЭ и ЕГЭ (в случае открытия результатов):	Результат	Итого	Ответственный	Источник информации

До 60% - 0,5 балла			Заместитель директора по контролю качества образования	<u>ЦНД</u> <u>Кантемировск</u> <u>я</u>
60-75% - 2 балла				
Свыше 75% - 3 балла				
100% - 10 баллов				

15.Создание комфортных условий для участников образовательного процесса

результаты работы по созданию комфортных условий для участников образовательного процесса	Выгрузка из СЭД, сайт ДО, служебная записка директора	Итого	Ответственный	Источник информации
Отсутствие обоснованных жалоб граждан в органы государственной власти, к администрации школы по поводу качества предоставляемых образовательных услуг, конфликтных ситуаций и т.д. в классе, группе дошкольного отделения, группе дополнительного образования - 3 балла. При наличии – вычитается 3 балла.			Заместитель директора по воспитанию, социализация и дополнительному образованию	Выгрузка из СЭД, сайт ДО
Отсутствие травм в классе, группе дошкольного отделения, в группе дополнительного образования - 3 балла. При наличии – вычитается 3 балла.				
Внесение изменений оценок учащихся за предшествующие даты в электронном журнале/дневнике (ЭЖД) – 0,1 балл (вычитается за каждую исправленную оценку)				ЭЖД

Показатели премирования за результативность работы педагогических работников (воспитатель, иные педагогические работники) в предыдущем 2017-2018 учебном году. Ф.И.О. _____ должность _____

Группа, объединение ДО _____
Учебный корпус № _____

Результативность работы дошкольных отделений.			Ответственный	Источник информации
За каждого переведенного воспитанника из дошкольного отделения в 1 класс той же образовательной организации - 0,5 балла.			Заместитель директора по содержанию образования (дошкольные корпуса), Заместитель директора по воспитанию, социализации и дополнительному образованию	АИС «Зачисление в ДОУ»
Развитие массового любительского спорта				
Результаты участия в движении «Готов к труду и обороне» (только для инструкторов по физической культуре)	Фамилия воспитанника, группа, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
За каждого обучающегося, имеющего на 25 мая значок ГТО, соответствующий его возрастной категории на 1 сентября текущего учебного года или более старшей категории – 0,01 балла.			Заместитель директора по воспитанию, социализации и дополнительному образованию	http://www.gto.ru , дипломы, сертификаты
Показатели эффективности работы с обучающимися, имеющими особые образовательные потребности				
Результативность работы с детьми, имеющими инвалидность	Показатель, класс, предмет, ФИО учащегося, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Баллы, начисленные за детей с инвалидностью (по показателям ЕГЭ, ОГЭ, диагностикам, дошкольникам, олимпиадам, кроме специализированных олимпиад для учащихся с ОВЗ) умножаются на: коэффициент 3 (для имеющих коэффициент финансирования.); - коэффициент 5 (для имеющих коэффициент финансирования)			Заместитель директора по контролю качества образования	Протокол результатов экзамена

3).				
Показатели результативности работы по использованию социокультурных ресурсов города в обучении				
Результаты участия воспитанников в городской метапредметной олимпиаде «Музеи. Парки. Усадьбы»	Мероприятие, фамилии воспитанников, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
За каждую команду-победителя при командном зачёте «одноклассники» – 2 балла			Заместитель директора по воспитанию, социализации и дополнительному образованию Заместитель директора по содержанию образования (дошкольные корпуса)	https://museum.mosolimp.ru/results
За каждую команду-призера при командном зачёте «одноклассники» – 1 балл				
Участие (зачет) при командном зачёте «одноклассники» – 0,5 баллов				
Результаты участия в рекомендуемых мероприятиях системы Департамента Образования города Москвы				
Результаты участия воспитанников в рекомендуемых мероприятиях города Москвы в соответствии с «Планом городских мероприятий ДОГМ на текущий учебный год»	Мероприятие, фамилии учащихся, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Наличие победителей (личное или командное первенство) – 2 балла			Заместитель директора по воспитанию, социализации и дополнительному образованию, Заместитель директора по содержанию образования (дошкольные корпуса)	План работы ГМЦ, ДОГМ
Наличие призеров (личное или командное первенство) – 1 балл				
Участие (личное или командное первенство) – 0,5 балла				
Организация, проведение и участие в мероприятиях города, округа, межрайона.				
Результаты участия педагогов, коллективов в городских мероприятиях ГМЦ, ВУЗов и т.д.	Мероприятие, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Организация и проведение мероприятия				

Городской уровень – 0,5 балла			Заместитель директора по содержанию образования (дошкольные корпуса)	Грамоты, дипломы, сертификаты, размещенные материалы на сайте ГМЦ, сайте Школы
Окружной уровень, межрайон – 0,2 балла				
Для участников соревнований учитывается наивысший результат				
Городской уровень			Заместитель директора по содержанию образования (дошкольные корпуса)	Грамоты, дипломы, сертификаты, размещенные материалы на сайте ГМЦ, сайте Школы
Победитель (личное или командное первенство) – 1 балл				
Призер (личное или командное первенство) – 0,7 баллов				
Окружной уровень, межрайон			Заместитель директора по содержанию образования (дошкольные корпуса)	Грамоты, дипломы, сертификаты, размещенные материалы на сайте ГМЦ, сайте Школы
Призер (личное или командное первенство) – 0,7 баллов				
Показатели результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах:				
Результаты участия педагога в конкурсе «Педагог года»	Конкурс, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Участие во 2 этапе конкурса – 2 балла			Заместитель директора по контролю качества образования	http://pedagog.mosedu.ru/
Участие в 3 этапе конкурса – 5 баллов				
Призер (лауреат) 3 этапа конкурса – 7 баллов				
Победитель по итогам участия в 3 этапе конкурса – 10 баллов				
Показатели результативности участия педагогов в городском мероприятии проекта «Школа новых технологий».				

Результаты участия педагогов в городских мероприятиях проекта «Школа новых технологий»	Наименование мероприятия/дата участия/ по пункту: а) скриншот (вебинара, семинара, мастер-класса, конференции); б) материалы, фото; в) приказ на выход, фото	Итого	Ответственный	Источник информации							
Получение информационных материалов: а) на вебинарах, семинарах, мастер-классах, конференциях (onlin) - 0,002 балла; б) на семинарах, мастер – классах, конференциях (очно) – 0,02 лла; в) экскурсии с учащимися- 0,05 балла			Заместитель директора по содержанию образования (дошкольные корпуса)	а) скриншот (вебинара, семинара, мастер-класса, конференции) б) материалы, сайт Школы;							
Участие в соревнованиях с воспитанниками – 1 балла				в) приказ на участии в мероприятии, сайт Школы							
Наличие призовых мест в соревнованиях с воспитанниками – 3 балла											
Результативное участие педагогов в конкурсах – 3 балла											
Организация мероприятий ШНТ – 5 баллов											
Показатель посещаемости дошкольного отделения школы (для воспитателей групп)											
Организация посещаемости дошкольных групп в текущем учебном году		Итого	Ответственный	Источник информации							
Показатель посещаемости П рассчитывается следующим образом: $П = \frac{ДП}{K_d \cdot n \cdot 18}$ где ДП – общее количество дней посещений за расчетный период в группе; K _д – средний контингент детей в группе в расчетном периоде, чел.; n – количество месяцев в расчетном периоде; 18 – оптимальное количество дней посещений в месяц на одного ребенка (исходя из 180 дней посещения в год)			Заместитель директора по содержанию образования (дошкольные корпуса) Главный бухгалтер	Табели учета посещаемости воспитаннико в							
п	<0,6	0,6	0,63	0,65	0,7	0,75	0,8	0,85	0,9	0,95	1к

Балл	0	0,5	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5																				
Показатели вовлеченности обучающихся и воспитанников в систему дополнительного образования (для воспитателей групп)																															
												Данные из электронного журнала/база ЕСЗ	Итого	Ответственный	Источник информации																
Доля обучающихся/воспитанников: 50-70% - 1 балл, свыше 70% - 2 балла. (от списочного состава группы)														Заместитель директора по содержанию образования (дошкольные корпуса)	https://esz.mos.ru																
Показатели востребованности дополнительных платных образовательных программ (для педагогов, ведущих платные образовательные услуги)																															
Организация платных образовательных услуг в текущем учебном году												Наименование программы, количество слушателей, объем поступлений	Итого	Ответственный	Источник информации																
Внебюджетные поступления, тыс. руб., от качественных дополнительных образовательных услуг (в т.ч. доходы от реализации авторских программ, программ дополнительного образования, иной интеллектуальной собственности)														Заместитель директора по управлению ресурсами	Лицевой счет Школы																
<table border="1"> <tr> <td>Доход за ПОУ в текущем году</td> <td><20</td> <td>20-80</td> <td>80-140</td> <td>140-200</td> <td>200-300</td> <td>300-400</td> <td>Более 400</td> </tr> <tr> <td>Баллы</td> <td>1</td> <td>1,5</td> <td>2</td> <td>2,5</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> </table>												Доход за ПОУ в текущем году	<20	20-80	80-140	140-200	200-300	300-400	Более 400	Баллы	1	1,5	2	2,5	3	4	5				
Доход за ПОУ в текущем году	<20	20-80	80-140	140-200	200-300	300-400	Более 400																								
Баллы	1	1,5	2	2,5	3	4	5																								
Показатели результативности участия педагогических работников в диагностике МЦКО, направленной на обеспечение преемственности между уровнями общего образования																															
Результаты метапредметной диагностики педагогов дошкольного образования и учителей начальных классов (в случае открытия результатов на сайте МЦКО):												Результат	Итого	Ответственный	Источник информации																

До 60% - 0,5 балла			Заместитель директора по контролю качества образованию	http://mcko.ru/ac/complishments
60-75% - 1 балл				
Свыше 75% - 2 балла				
100% - 5 баллов				
Создание комфортных условий для участников образовательного процесса				
Результаты работы по созданию комфортных условий для участников образовательного процесса	Выгрузка из СЭД, сайт ДО, служебная записка директора	Итого	Ответственный	Источник информации
Отсутствие обоснованных жалоб граждан в органы государственной власти, к администрации школы по поводу качества предоставляемых образовательных услуг, конфликтных ситуаций и т.д. в классе, группе дошкольного отделения, группе дополнительного образования - 3 балла. При наличии – вычитается 3 балла.			Заместитель директора по содержанию образования (дошкольные корпуса)	Выгрузка из СЭД, сайт ДО
Отсутствие травм в классе, группе дошкольного отделения, в группе дополнительного образования - 3 балла. При наличии – вычитается 3 балла.				

Показатели премирования за результативность работы педагогических работников (педагог дополнительного образования, иные педагогические работники) в предыдущем 2017-2018 учебном году.

Ф.И.О. _____ должность _____
 Преподаваемые предметы _____
 Объединение ДО _____
 Учебный корпус № _____

1. Показатели эффективности работы по созданию условий по развитию талантов максимального количества учащихся

Результаты участия во Всероссийской (заключительный и региональный этапы) и Московской олимпиадах школьников по предметам	Предмет, фамилия учащегося, класс, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Призер Московской олимпиады или регионального этапа Всероссийской олимпиады - 1,5 балла			Заместитель директора по контролю качества образования	mos.olimpiada.ru vos.olimpiada.ru
Победитель Московской олимпиады или регионального этапа Всероссийской олимпиады - 3 балла				
Призер заключительного этапа Всероссийской олимпиады - 5 баллов				
Победитель заключительного этапа Всероссийской олимпиады - 10 баллов				

2. Развитие массового любительского спорта

Результаты участия в движении «Готов к труду и обороне»	Предмет, фамилия учащегося, класс, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
За каждого обучающегося, имеющего на 25 мая значок ГТО, соответствующий его возрастной категории на 1 сентября текущего учебного года или более старшей категории – 0,01 балла			Заместитель директора по воспитанию, социализации и дополнительному образованию	http://www.gto.ru , дипломы, сертификаты

3. Развитие профессиональных умений и профессионального мастерства

Результаты участия в соревнованиях по профессиональному мастерству движений WorldSkills Russia и JuniorSkills Russia	Предмет, фамилия учащегося, класс, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Победитель всероссийского этапа – 10 баллов			Заместитель директора по контролю качества	https://osmj.worldskills.moscow/
Призер всероссийского этапа – 5 баллов				

Победитель регионального этапа – 3 балла			образования	
Призер регионального этапа – 1,5 балла				
ВАЖНО: каждый обучающийся в каждой номинации учитывается один раз в соответствии с максимальным результатом. Один обучающийся учитывается не более, чем в двух различных номинациях				
Результаты чемпионата профессионального мастерства для людей с ограниченными возможностями здоровья Абилимпикс	Предмет, фамилия учащегося, класс, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Победитель городского уровня - 3 балла			Заместитель директора по контролю качества образования	http://abilympics.moscow/
Призер городского уровня - 1,5 балла				
Победитель Всероссийского уровня – 10 баллов				
Призер Всероссийского уровня – 5 баллов				
4. Показатели эффективности работы с обучающимися, имеющими особые образовательные потребности				
Результативность работы с детьми, имеющими инвалидность	Показатель, класс, предмет, ФИО учащегося, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Баллы, начисленные за детей с инвалидностью (по показателям ЕГЭ, ОГЭ, диагностикам, дошкольникам, олимпиадам, кроме специализированных олимпиад для учащихся с ОВЗ) умножаются на: - коэффициент 3 (для имеющих коэффициент финансирования 2); - коэффициент 5 (для имеющих коэффициент финансирования 3);			Заместитель директора по контролю качества образования	Протокол результатов экзамена
5. Результаты участия в рекомендуемых мероприятиях системы Департамента Образования города Москвы				
Результаты участия школьников, воспитанников в рекомендуемых мероприятиях города Москвы (в	Мероприятие, фамилии учащихся, результат	Итого	Ответственный	Источник информации

соответствии с «Планом городских мероприятий ДОГМ на текущий учебный год»				
Наличие победителей (личное или командное первенство) – 2 балла			Заместитель директора по воспитанию, социализации и дополнительному образованию	План работы ГМИЦ, ДОГМ
Наличие призеров (личное или командное первенство) – 1 балл				
Участие (личное или командное первенство) – 0,5 балла				

6. Показатели результативности участия педагогов в городских мероприятиях проекта «Школа новых технологий»

Результаты участия педагогов в городских мероприятиях проекта «Школа новых технологий»	Наименование мероприятия/дата участия/по пункту: а) скриншот (вебинара, семинара, мастер-класса, конференции); б) материалы, фото; в) приказ на выход, фото	Итого	Ответственный	Источник информации
Получение информационных материалов: а) на вебинарах, семинарах, мастер-классах, конференциях (online) - 0,002 балла; б) на семинарах, мастер-классах, конференциях (очно) – 0,02 балла; г) экскурсии с учащимися - 0,05 балла			Заместитель директора по содержанию образования	а) скриншот (вебинара, семинара, мастер-класса, конференции) б) материалы, сайт Школы; в) приказ на участие в мероприятии, сайт Школы
Участие в соревнованиях с обучающимися -1 балл				
Наличие призовых мест в соревнованиях с обучающимися - 3 балла				
Результативное участие педагогов в конкурсах-3 балла				
Организация мероприятий в рамках ШИПТ - 5 баллов				

7. Показатели востребованности дополнительных платных образовательных программ

Организация платных образовательных услуг в текущем учебном году	Наименование программы, количество слушателей, объем поступлений	Итого	Ответственный	Источник информации
Внебюджетные поступления, тыс. руб., от качественных дополнительных образовательных услуг (в т.ч. доходы от реализации авторских программ, программ дополнительного образования, иной интеллектуальной			Заместитель директора по управлению ресурсами	Лицевой счет Школы

собственности)							
Доход за ПОУ в текущем году	<20	20-80	80-140	140-200	200-300	300-400	Более 400
Баллы	1	1,5	2	2,5	3	4	5

8. Показатели результативности участия педагогов в профессиональных конкурсах

Результаты участия педагога в конкурсе «Педагог года»	Конкурс, результат	Итого	Ответственный	Источник информации
Участие во 2 этапе конкурса – 2 балла			Заместитель директора по контролю качества образования	http://pedagog.mosedu.ru/
Участие в 3 этапе конкурса – 5 баллов				
Призер (лауреат) 3 этапа конкурса – 7 баллов				
Победитель по итогам участия в 3 этапе конкурса – 10 баллов				

9. Создание комфортных условий для участников образовательного процесса

Результаты работы по созданию комфортных условий для участников образовательного процесса	Выгрузка из СЭД, сайт ДО, служебная записка директора	Итого	Ответственный	Источник информации
Отсутствие обоснованных жалоб граждан в органы государственной власти, к администрации школы по поводу качества предоставляемых образовательных услуг, конфликтных ситуаций и т.д. в классе, группе дошкольного отделения, группе дополнительного образования - 3 балла. При наличии – вычитается 3 балла.			Заместитель директора по воспитанию, социализации и дополнительному образованию	Выгрузка из СЭД, сайт ДО
Отсутствие травм в классе, группе дошкольного отделения, в группе дополнительного образования - 3 балла. При наличии – вычитается 3 балла.				



Директор ГБОУ Школа № 904

Г.С.Шербакова

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью
_____ листа(ов)

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ
ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 1200 от 04.12.2018 г.

с 30.12.2018 г. на 2 месяца