



ВВЕДЕНО
в действие приказом
ГБОУ Школа № 2045
от 01.09.2015 г. № 11
директор Халева А.Ф.

РАССМОТРЕНО
на Управляющем Совете ГБОУ
Школа № 2045
Протокол от 24 августа 2015 № 4
Председатель Управляющего
Совета _____



СОГЛАСОВАНО
профессиональным комитетом ГБОУ
Школа № 2045
Протокол от 24 августа 2015 г. № 7
Председатель ПК Сорокин С.А.

УТВЕРЖДЕНО
на общем собрании работников
ГБОУ Школа №2045
Протокол
от 28 августа 2015 г. № 1
Председатель общего собрания
Халева А.Ф.

**Положение
о системе оплаты труда работников
государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы
«Школа №2045»**

(действует с 01.09.2017г. Изменения внесены на основании протоколов заседания Управляющего совета № 6 от 30.08.2017года)

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников государственного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа 2045» (далее – ГБОУ Школа № 2045).

Изменения внесены на основании приказов Департамента образования г. Москвы № 40 от 12.02.2015 г. «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», №2055 от 28.08.2015 г. «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40».

1.2. Система оплаты труда работников ГБОУ Школа № 2045 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, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- мнения представительного органа работников и органов общественного управления – Управляющего совета.

1.3. Фонд оплаты труда работников ГБОУ Школа № 2045 формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а

также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться ГБОУ Школа № 2045 на выплаты стимулирующего характера.

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

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

1.7. Условия оплаты труда работника ГБОУ Школа № 2045, включая размер должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.8. 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.

1.9. При разработке условий оплаты труда работников ГБОУ Школа № 2045 учитывалось, что устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала ГБОУ Школа № 2045 устанавливается в размере не более 5 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.11. Доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.12. Штатное расписание разрабатывается ГБОУ Школа 2045 самостоятельно в соответствии с Уставом, в пределах утвержденного на соответствующий финансовый год фонда оплаты труда и утверждается руководителем. **(Приложение №1 «Организационная структура и штатное расписание учреждения»)**

2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации.

2.1. Фонд оплаты труда ГБОУ Школа № 2045 состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «ученико-часу»), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\mathbf{\Phi OT = \Phi OTб + \Phi OTк + \Phi OTсм,}$$

где:

ΦOT - фонд оплаты труда образовательной организации;

ΦOTб - базовая часть фонда оплаты труда;

ΦOTк - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ΦOTсм - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 2045 определяется по формуле:

$$\mathbf{\Phi OTсм = \Phi OT \times CT,}$$

где:

ΦOTсм - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ΦOT - фонд оплаты труда образовательной организации;

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

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 2045.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 2045 определяется по формуле:

$$\mathbf{\Phi OTб = \Phi OTувп + \Phi OTи,}$$

где:

ΦOTб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ΦOTувд - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам; **ΦOTи** - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);

- иные педагогические работники:

педагог дополнительного образования, музыкальный руководитель, методист, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог-организатор ОБЖ, педагог-библиотекарь, социальный педагог;

- общеотраслевые специалисты и служащие: бухгалтер, инженер, секретарь, делопроизводитель и иные работники;

- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации:

заведующий хозяйством, лаборант, специалист, техник, помощник воспитателя,

- профессии рабочих (МОП):

рабочий по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники.

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

$$\mathbf{ФОТ_{увп}} = \mathbf{ФОТб} \times \mathbf{ПП},$$

где:

ФОТ_{увп} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

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

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

3.1 Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{увд}} = \mathbf{ФОТ_у} + \mathbf{ФОТ_{в1}} + \mathbf{ФОТ_{в2}} + \mathbf{ФОТ_д}$$

где:

ФОТ_{увд} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТ_у - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_в - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

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

ФОТ_д – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам.

3.2. **Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТ_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) для учителей рассчитывается по следующей формуле:

$$\mathbf{C_{сту}} = \frac{\mathbf{ФОТ_у} - \mathbf{T} - \mathbf{K}}{\mathbf{\sum a_{1i} * t_i} + (2 * \mathbf{a_{2i} * t_i}) + (3 * \mathbf{a_{3i} * t_i})}$$

где:

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

ФОТ_у- базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

a1i – количество обучающихся в i-ом классе (за исключением обучающихся из числа детей инвалидов)

a2i - количество обучающихся в i-ом классе из числа детей инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов

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

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

i - количество классов по параллелям.

При этом, при расчете стоимости одного «ученика-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии в образовательной организации. (Приложение №2 «Расчет стоимости «ученико-часа»).

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

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

$$\text{Сств1} = \frac{\text{ФОТв1}}{\sum a1i * ti1 + (2*a2i*ti1 + (3*a3i*ti1))*n1}$$

где:

Сств1 ~ стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, руб.;

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

a1i - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов) ;

a2i - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата. Слепых и слабослышащих детей инвалидов;

a3i - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов

ti1 – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования образовательной организации в i-ой группе полного дня;

n1 – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей,

осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, и числа групп в образовательной организации (**Приложение №3 «Расчет стоимости «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня»**).

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:

$$C_{\text{сте}2} = \frac{\Phi OT_{\text{в}2}}{(\sum a4_i \times t_{i2} + \sum 2 \times a5_i \times t_{i2} + \sum 3 \times a6_i \times t_{i2}) \times n2},$$

где:

$C_{\text{сте}2}$ - стоимость одного "дето-дня" для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в группах кратковременного пребывания, руб.;

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

$a4_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -й группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a5_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -й группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a6_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -й 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 -й группе кратковременного пребывания;

$n2$ - средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в образовательной организации." (**Приложение №4 «Расчет стоимости «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания»**)

3.4. **Базовая часть фонда оплаты** труда педагогических работников, осуществляющих обучение по **дополнительным общеразвивающим программам (ФОТд)**, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{стд} = \frac{46}{52} \times \frac{\text{ФОТд}}{\{a_i \times b_i\}}$$

где:

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

ФОТд – 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 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.).

(Приложение № 6 «Расчет базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам»)

4. Основные условия оплаты труда

4.1. **Должностной оклад учителя** рассчитывается по формуле:

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

где:

O_y - должностной оклад учителя;

$C_{студ}$ - стоимость одного "ученико-часа" для учителя;

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

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

a_{3i} - численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов; $T1$ - 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 этом при расчете должностного оклада учителя количество часов по информатике, иностранным языкам, технологии по учебному плану увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии в образовательной организации.

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

$$O_{\text{в}} = (C_{\text{стс1}} \times \sum a1_i \times t_{i1} + 2 \times C_{\text{стс1}} \times \sum a2_i \times t_{i1} + 3 \times C_{\text{стс1}} \times \sum a3_i \times t_{i1} + C_{\text{стс2}} \times \sum a4_i \times t_{i2} + 2 \times C_{\text{стс2}} \times \sum a5_i \times t_{i2} + 3 \times C_{\text{стс2}} \times \sum a6_i \times t_{i2}) / 12 ,$$

где:

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

$C_{\text{стс1}}$ - стоимость одного "дето-дня" для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

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

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

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

t_{i1} - количество дней посещения воспитанниками i -й группы полного дня;

$C_{\text{стс2}}$ - стоимость одного "дето-дня" для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

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

$a5_i$ - численность воспитанников в i -й группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

t_i - количество дней посещения воспитанниками i -й группы кратковременного пребывания. (Приложение №5 «Расчет должностного оклада воспитателя»)

4.3. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, рассчитывается по формуле:

$$O_o = C_{\text{std}} \times \sum a_i \times t_i$$

где:

O_o - должностной оклад педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

C_{std} - стоимость 1 «ученико-часа» для педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

a_i - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам;

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

(Приложение №7 «Расчет должностного оклада педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам»).

4.4. Основные условия оплаты труда иных категорий работников

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

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

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

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

акты федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, утверждающие ПКГ, приведены в приложении к настоящим Рекомендациям.

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

Приложение №8 «Размеры должностных окладов и ставок заработной платы по занимаемым должностям работников».

Приложение №12 «Квалификационная таблица выполнения работ различной квалификации»

5. Условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров

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

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

5.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала ГБОУ Школа № 2045. Данный показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем образовательной организации.

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

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

5.6. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается руководителем ГБОУ Школа № 2045 на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя образовательной организации.

6. Установление выплат компенсационного характера.

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательных организаций относятся:

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

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

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

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

6.5. Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работнику при выполнении им дополнительной работы по другой профессии (должности) в пределах установленной продолжительности рабочего времени. Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы устанавливается с учетом статьи 149 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6.6. Выплаты за расширение зоны обслуживания устанавливаются работнику при выполнении им дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок исполнения данной работы устанавливается по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.7. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, с его согласия.

6.8. Стоимость одного часа сверхурочной работы, а также стоимость одного часа работы в праздничные и выходные дни рассчитывается путем деления должностного оклада сотрудника (для учителей – базового оклада без увеличения педагогической нагрузки) на среднемесячное количество рабочих часов в конкретном календарном году исходя из установленной сотруднику продолжительности рабочей недели.

6.9. Оклад для расчета стоимости 1 часа сверхурочной работы, а также стоимость одного часа работы в праздничные и выходные дни берется без учета доплат, повышающих коэффициентов к окладу и совмещений.

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

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты
- отказ работника от выполнения работ, за которые они были определены;
- изменение условий труда;
- по другим причинам, признанными обоснованными и существенными для принятия решения по уменьшению или отмене доплаты.

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

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

6.12. В образовательной организации 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 за проверку тетрадей;
- доплата за осуществления функций классного руководителя;
- доплата молодым специалистам;
- доплата за наличие званий «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Почетный работник общего образования РФ», «Отличник просвещения РФ»;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором
- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Приложение № 9 «Виды и размеры доплат»

Приложение №14 «Положение о порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы «Школа №2045»

6.13. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

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

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

Размер и периодичность выплат устанавливается локальными актами образовательной организации.

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

Категории работников	Основание для премирования
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Подготовка обучающихся - победителей и призеров ✓ мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции) ✓ Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик ✓ Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся ✓ Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы ✓ Отсутствие правонарушений среди обучающихся
Административно-управленческий персонал	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Выполнение утвержденного государственного задания ✓ Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях ✓ Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей

	<p>города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся ✓ Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации ✓ Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения ✓ Эффективная работа по организации учебно- воспитательного процесса
Иные работники	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 родителей (законных представителей) обучающихся

7.5. В образовательной организации могут применяться разовые премии:

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

7.6. Размер премии (стимулирующей доплаты) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования

Приложение №10 «Положение о порядке стимулирующих выплат»

Приложение 11 « Положение о поощрении основного педагогического персонала (воспитателей) дошкольного отделения»