


ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ «ШКОЛА № 887»
(ГБОУ Школа № 887)

СОГЛАСОВАНО

Председатель ППО
ГБОУ Школа № 887

 Н.Ю. Меньшенина

« 14 » марта 2023 г.

Протокол № 58 от 14.03.2023

УТВЕРЖДАЮ

Директор

 Ю.В. Плотникова

приказ № 696

« 14 » марта 2023



ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА
РАБОТНИКОВ

ГБОУ ШКОЛЫ № 887

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится на основании:

- Конституции Российской Федерации;
- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Закона города Москвы от 10 марта 2004 г. № 14 «Об общем образовании в городе Москве»;
- Закона города Москвы от 15 декабря 2004 г. № 86 «Об оплате труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- Постановления Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве» (с изменениями от 24.08.2017 № 589-ПП);
- Постановления Правительства Москвы от 24 декабря 2007 г. № 922 (с изменениями и дополнениями «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» (ред.от 27.10.2014);
- Постановления Правительства Москвы от 31 августа 2011 г. № 407-ПП (с изменениями и дополнениями «О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве» (с изменениями от 24.08.2017 № 589-ПП);
- Постановления Правительства Москвы от 31 августа 2012 г. № 445-ПП «О мерах по переходу государственных общеобразовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования города Москвы, на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Постановления Правительства Москвы от 18 декабря 2013 г. № 862-ПП «О внесении изменений в постановления Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. № 86-ПП, от 31 августа 2012 г. № 445-ПП»;
- Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановления Правительства города Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утвержденных решением Российской трёхсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24 декабря 2014 г., протокол №11;
- Приказа Департамента образования города Москвы от 30 сентября 2011 г. № 695 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных и иных учреждений системы Департамента образования города Москвы»;
- Приказа Департамента образования города Москвы от 12 октября 2011 г. № 791 «Об утверждении методических рекомендаций по введению системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений города Москвы, реализующих основные

общеобразовательные программы дошкольного образования в соответствии с федеральными государственными требованиями»;

- Приказа Департамента образования города Москвы от 12 февраля 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 изменениями, внесенными Приказами Департамента образования города Москвы от 28.08.2015 г. № 2055, от 24.03.2017 г. № 91, от 12.10.2018 г. № 406, от 31.08.2021 г. №456, от 24.09.2021 г. №526, от 28.03.2022 №197 ;
- Приказ Департамента образования города Москвы от 19 июня 2017 г. №407 «Об утверждении модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы» с изменениями, внесенными Приказами Департамента образования и науки города Москвы от 01.10.2021 г. №544, от 27.12.2021 г. №816;
- Приказ Департамента образования и науки города Москвы от 12 августа 2021 г. №376 «Об утверждении единого справочника видов выплат по оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы»;
- Устава Образовательного учреждения;
- Коллективного договора Образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок формирования фонда оплаты труда работников Образовательного учреждения, порядок установления, изменения и выплаты заработной платы работникам Образовательного учреждения, в зависимости от квалификации работника, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.3. Положение разработано в целях оптимизации планирования и управления расходами на оплату труда, совершенствования организации и упорядоченности системы оплаты труда, повышения стимулирующих функций оплаты труда и заинтересованности работников Образовательного учреждения в конечных результатах работы с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с Образовательным учреждением на основании

заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.5. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного Образовательным учреждением с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон трудового договора либо в одностороннем порядке по инициативе Образовательного учреждения при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям ст. 74 ТК РФ.

1.6. При установлении заработной платы работникам Образовательного учреждения соблюдаются следующие условия:

- обеспечивается принцип равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;
- заработная плата работников Образовательного учреждения, отработавших месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнивших трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в городе Москве;
- 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 профессиям рабочих не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от сложности труда с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации.

1.7. Расчетным периодом для начисления заработной платы для всех работников Образовательного учреждения является календарный месяц.

1.8. Начисление заработной платы работникам производится пропорционально фактически отработанному времени. Учет фактически отработанного времени работниками Образовательного учреждения ведется в таблице учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

- 1.9. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
- 1.10. Заработная плата выплачивается работнику не реже 2-х раз в месяц в дни, установленные для выплаты заработной платы, 5 и 20 числа каждого месяца. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа, окончательный расчет с работником по зарплате за вторую половину месяца производится 5 числа месяца, следующего за расчетным. Заработная плата перечисляется на лицевые банковские счета работников. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.
Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.
Работодатель несет материальную ответственность при задержке выплаты заработной платы.
- 1.11. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.
- 1.12. При выплате заработной платы за истекший месяц работник в письменной форме извещается (Расчетный листок направляется работником ЦФО ДОНМ на адрес корпоративной электронной почты сотрудника).
- 1.13. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в размере и порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации (3 дня из средств работодателя). Оставшиеся дни пособия по временной нетрудоспособности перечисляются непосредственно ФСС РФ на счет работника.
- 1.14. При расторжении трудового договора работнику выплачиваются компенсации согласно гл.27 ТК РФ, компенсационные выплаты, предусмотренные соглашением с работником о расторжении трудового договора (соглашение сторон) согласно ст.78 ТК РФ.
- 1.15. В Положение могут вноситься изменения и дополнения в связи с требованиями федерального и регионального законодательства.
- 2. Система оплаты труда, формирование и распределение фонда оплаты труда.**
- 2.1. Система оплаты труда включает в себя порядок установления и размеры:
- окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников;

- выплат компенсационного характера;
 - выплат стимулирующего характера.
- 2.2. Все выплаты, предусмотренные настоящим Положением, производятся на основании трудовых договоров, заключенных между Образовательным учреждением и работниками, за счет и в пределах средств фонда оплаты труда работников Образовательного учреждения (далее - фонд оплаты труда).
- 2.3. Фонд оплаты труда работников Образовательного учреждения формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательного учреждения, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения образовательным учреждением 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 образовательного учреждения.
- 2.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам, материальным затратам, а также пени, штрафы, неустойки, поступившие на лицевой счет в результате претензионной работы, могут направляться Образовательным учреждением на выплаты стимулирующего характера.
- 2.5. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала Образовательного учреждения устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда работников Образовательного учреждения.
- 2.6. Доля фонда оплаты труда работников, непосредственно осуществляющих основной учебно-воспитательный процесс во взаимодействии с детьми (воспитатели, младшие воспитатели, помощники воспитателей, учителя, старшие воспитатели, педагоги дополнительного образования, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, тьюторы, музыкальные руководители, педагоги – психологи, педагоги-организаторы, социальные педагоги, инструкторы по физической культуре, педагоги-библиотекари, концертмейстеры) составляет не менее 75 процентов от фонда оплаты труда работников Образовательного учреждения.
- 2.7. Фонд оплаты труда Образовательного учреждения состоит из:
- **Базовой части:**
 - ✓ фонда оплаты труда по «ученико-часу» («дето-дню»);
 - ✓ должностных окладов,
 - ✓ ставок заработной платы
 - **Компенсационной части:**

- ✓ компенсация работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
 - ✓ доплата за работу в ночное время;
 - ✓ доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - ✓ доплата за сверхурочную работу;
 - ✓ доплата при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
 - ✓ доплата работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы;
 - ✓ выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;
 - ✓ выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах);
- **Стимулирующей части:**
 - ✓ стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
 - ✓ премии (по результатам работы за год/за квартал/за месяц);
 - ✓ разовые премии;
 - ✓ иные выплаты стимулирующего характера, установленные локальными актами, в соответствии с наименованиями, предусмотренными Справочником видов выплат по оплате труда, социальных выплат и гарантий в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы.

И определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ = ФОТ_б + ФОТ_к + ФОТ_{ст}}$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ_к - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{ст} = ФОТ \times СТ}$$

где:

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательного учреждения.

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

2.9. Базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_6 = \text{ФОТ}_{\text{ув}} + \text{ФОТ}_{\text{и}}$$

где:

ФОТ_6 - базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;

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

$\text{ФОТ}_{\text{и}}$ - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по должностным окладам, включая:

- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель, его заместители);
- педагогические работники за исключением воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и учителей;
- учебно-вспомогательный персонал;
- прочие работники;

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

$$\text{ФОТ}_{\text{ув}} = \text{ФОТ}_6 \times \text{ПП}$$

где:

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

ФОТ_6 - базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;

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

2.11. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда, в соответствии с целями и задачами реализуемых образовательных программ и источниками финансового обеспечения деятельности образовательного учреждения.

Штатное расписание составляется по форме, утвержденной постановлением Государственного комитета Российской Федерации по статистике от 05 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной

документации по учету труда и его оплаты» и включает в себя все должности (профессии) работников Образовательного учреждения.

3. Порядок формирования базовой части фонда оплаты труда учителей и воспитателей, реализующих обучение по образовательным программам.

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

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

где:

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

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

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

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

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей ($\text{ФОТ}_{\text{у}}$) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся.

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

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{у}}}{\sum 1 a_{1i} x t_i + \sum 2 \text{ха} a_{2i} x t_i + \sum 3 \text{ха} a_{3i} x t_i}$$

где:

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

$\text{ФОТ}_{\text{у}}$ - 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;

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

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

a_{3i} - количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорнодвигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.

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

i – индекс, соответствующий наименованию класса в образовательной организации.

При расчете стоимости одного «ученико-часа», количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии, и другим предметам, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение средней численности в классах в образовательной организации к средней численности обучающихся в подгруппе по предмету (информатика, иностранные языки, технология, другие предметы, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы) в образовательном учреждении.

Стоимость одного «ученико-часа» для учителей устанавливается приказом руководителя образовательной организации ежегодно на начало учебного года. Работники, чья заработная плата (или ее часть) формируется на основе «ученико-часа», должны быть ознакомлены с данным приказом под подпись.

3.3. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) учителя определяется в зависимости от установленного объема учебной нагрузки и рассчитывается по формуле:

$$O_y = \frac{Стсу \times (\sum(a_{1i} * t_i) / \sum t_i + 2 \times \sum(a_{2i} * t_i) / \sum t_i + 3 \times \sum(a_{3i} * t_i) / \sum t_i) \times Нч \times Куч.нед.}{12}$$

где:

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

$Стсу$ - стоимость одного "ученико-часа" для учителя;

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

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

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

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

$Нч$ – норма часов учебной работы учителя в неделю за ставку заработной платы в месяц (18 часов);

$Куч.нед.$ - количество учебных недель в году.

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

$$БЧу = \frac{Оу \times Фн}{Нч}$$

где:

Фн – установленный объем учебной нагрузки учителя в неделю.

При расчете базовой части заработной платы учителя количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии, и другим предметам, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение средней численности в классах в образовательной организации к средней численности обучающихся в подгруппе по предмету (информатика, иностранный язык, технология, другие предметы, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы) в образовательном учреждении.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (ФОТ_{В1}, ФОТ_{В2}) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей и устанавливается как фиксированный должностной оклад или рассчитывается исходя из числа дней посещения и численности воспитанников.

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

$$С_{ст\text{в}1} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в}1}}{(\sum a_{1i} \times t_{i1} + \sum 2 \times a_{2i} \times t_{i1} + \sum 3 \times a_{3i} \times t_{i1}) \times n \times 1}$$

где:

С_{ств1} - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня, руб.;

ФОТ_{в1} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня;

a_{1i} - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{2i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов за исключением детей-инвалидов с

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

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

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

n_1 - средняя численность воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня и числа групп полного дня в образовательной организации.

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

$$C_{\text{ств}2} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в}2}}{(\sum a_{4i} \times t_{i2} + \sum 2 \times a_{5i} \times t_{i2} + \sum 3 \times a_{6i} \times t_{i2}) \times n_2}$$

$C_{\text{ств}2}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{в}2}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы 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_{i1} - 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, в i -ой группе кратковременного пребывания;

n_2 - средняя численность воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания и числа групп кратковременного пребывания в образовательной организации.

Стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, устанавливается приказом руководителя образовательной организации ежегодно на начало учебного года. Работники, чья заработная плата (или ее часть) формируется на основе «дето-дня», должны быть ознакомлены с данным приказом под подпись.

3.6. Ставка заработной платы воспитателя, реализующих образовательные программы дошкольного образования, если не предусмотрен фиксированный оклад, рассчитывается по формуле:

$$Oв = ((Cств1 \times \sum a_{i1} + 2 \times Cств1 \times \sum a_{i2} + 3 \times Cств1 \times \sum a_{i3}) \times t_{i1} +$$

$$((Cств2 \times \sum a_{i4} + 2 \times Cств2 \times \sum a_{i5} + 3 \times Cств2 \times \sum a_{i6}) \times t_{i2}) / 12$$

где:

Oв- должностной оклад воспитателя, реализующих образовательные программы дошкольного образования;

CСтв1 - стоимость одного "дето-дня" для воспитателя, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня;

a_{i1} - численность воспитанников в i -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{i2} - 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_{i3} - 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;

Ств2 - стоимость одного "дето-дня" для воспитателя, реализующих образовательные программы 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.

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

$$БЧв = \frac{Ов \times Фп}{Нч}$$

где:

Фп – установленный объем педагогической работы воспитателя в неделю в часах;

Нч – норма часов педагогической работы воспитателя в неделю за ставку заработной платы в месяц (25 или 36 часов);

3.7. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам и состоящих в штате Образовательного учреждения, производится согласно штатного расписания и в соответствии с установленным объемом педагогической нагрузки.

Должностной оклад педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, работающих на основании совмещения, внутреннего или внешнего совместительства рассчитывается по формуле:

$$О_{п} = (t_i \times C_{стп}) \times 2,83$$

где:

$О_{п}$ - оклад педагога дополнительного образования;

t_i – количество часов;

$C_{стп}$ - стоимость одного часа дополнительного образования;

2,83 – среднее количество учебных недель в месяц.

Стоимость одного часа дополнительного образования устанавливается на основании приказа директора ГБОУ Школы №887 на начало учебного года.

3.8. Расчет должностного оклада учителя производится по состоянию на 1 сентября учебного года.

3.9. Иным педагогическим работникам устанавливается должностной оклад на текущий учебный год согласно штатному расписанию.

3.10. В Образовательном учреждении предусмотрена почасовая оплата компенсационных выплат педагогическим работникам в следующих случаях.

- за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (замены учителей, воспитателей);
- за увеличение объема работ (проведение консультации);
- за особые условия труда (работа с обучающимися, находящимися на домашнем обучении по медицинским показаниям и обучающимися по индивидуальным учебным планам);
- работникам, участвующим в подготовке и проведении ЕГЭ;
- прочее.

Стоимость одного часа устанавливается на основании приказа директора ГБОУ Школы №887 на начало учебного года.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Для всех категорий работников образовательного учреждения устанавливается единый порядок установления компенсационных выплат.

4.2. В образовательном учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера:

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

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же должности за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой должности может осуществляться путем совмещения должностей. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же должности может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым

договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же должности.

Срок, в течении которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель – досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее, чем за три рабочих дня;

- 4.1.2. доплата за работу в ночное время;
- 4.1.3. доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- 4.1.4. доплата за сверхурочную работу;
- 4.1.5. доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (устанавливается по согласованию с Департаментом образования и науки города Москвы).

Компенсационные выплаты работникам за работу во вредных и (или) опасных условиях определяются в зависимости от результатов специальной оценки условий труда, при условии проведения ее в установленном порядке, и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- 4.1.6. доплата работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы;
- 4.1.7. выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных

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

- доплата за проверку письменных работ;
 - доплата за выполнение функций классного руководства (кураторства);
 - доплата за руководство научными и творческими объединениями, предметными и цикловыми комиссиями и т.д.;
 - доплата за заведование кабинетами (лабораториями, отделениями и т.д.);
 - доплата за увеличение объема работ.
- 4.1.8. выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах):

- доплата за работу с обучающимися с ОВЗ, с детьми-инвалидами и инвалидами;
 - доплата за индивидуальное обучение на дому обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей – инвалидов, детей с ОВЗ), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий;
- 4.2. Выплаты компенсационного характера и размер выплат компенсационного характера устанавливаются приказом директора ГБОУ Школа №887 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда и (или) должностного функционала в соответствии со штатным расписанием.
- 4.3. Выплаты компенсационного характера:
- устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников образовательной организации или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.
 - не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.
 - не могут быть ниже размеров компенсационных выплат, предусмотренных ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 4.4. Выплаты компенсационного характера, не регламентированные настоящим Положением, предоставляются и выплачиваются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и города Москвы.
5. **Выплаты стимулирующего характера**
- 5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:
- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
 - премии (по результатам работы за месяц, квартал, год);
 - выплата за наличие квалификационной категории;
 - выплата молодым специалистам в течении первых трех лет;
 - премия за выполнение особо важных и ответственных поручений.
 - премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы;

- премия за качественную и результативную работу при выходе на пенсию;
- премия за особую структуру контингента обучающихся образовательной организации;
- премия за результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся;
- премия за подготовку и проведение важных мероприятий;
- премия за участие в развитии и управлении системой образования города Москвы;
- городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ;
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Стимулирующие выплаты могут быть единовременными, а также устанавливаться на конкретный период времени.

5.2. Выплаты стимулирующего характера:

- Не являются гарантированной частью заработной платы работника и могут устанавливаться работникам только при условии наличия в фонде оплаты труда образовательной организации средств на указанные цели.
- Устанавливаются приказом директора образовательного учреждения на основании решения экспертной комиссии образовательного учреждения, представления служебной записки непосредственного руководителя, расчета размера выплаты, исходя из фонда ЗП в части стимулирующих выплат.
- Устанавливаются как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника образовательного учреждения, так и в абсолютном размере на определённый период или единовременно.
- Не образуют новые оклады (должностные оклады, оклады) и не учитываются при исчислении иных стимулирующих или компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу (должностному окладу, окладу).

5.3. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются в «Положении о стимулирующих выплатах работникам ГБОУ Школы №887».

6. Условия оплаты труда директора образовательного учреждения и его заместителей.

6.1. Заработная плата директора образовательного учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

- 6.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера директору образовательного учреждения определяется его трудовым договором с Департаментом образования и науки города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, утвержденным Департаментом образования и науки города Москвы.
- 6.3. Должностной оклад директора образовательного учреждения устанавливается Департаментом образования и науки города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала образовательного учреждения. Данный показатель включается в трудовой договор (дополнительное соглашение) с директором образовательного учреждения
- 6.4. Должностной оклад руководителя образовательного учреждения рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.
- 6.5. Заместители руководителя образовательного учреждения может осуществлять педагогическую деятельность в данной образовательной организации на условиях совмещения (не более 6 часов в неделю).

Совмещение заместителем руководителя других должностей работников, не относящихся к должностям педагогических работников, не допускается.

- 6.6. В качестве поощрения заместителям руководителя образовательного учреждения устанавливаются стимулирующие выплаты за результаты работы по следующим направлениям
- содержание образования, конвергенция образовательных программ,
 - контроль качества образования,
 - социализация, воспитание и безопасность обучающихся,
 - управление ресурсами,
 - иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 6.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя определяются руководителем образовательной организации на основании оценки результатов работы образовательного учреждения по относящемуся к компетенции данного заместителя руководителя направлению работы по результатам мониторингов эффективности образовательных организаций, проводимых ДОНМ, центральными городскими учреждениями ДОНМ, а также иных показателей результативности, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с

трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- 6.8. Размер должностного оклада заместителя руководителя образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации.
- 6.9. Предельный уровень заработной платы заместителей руководителя образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя образовательной организации (должностной оклад и премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы), с применением коэффициентов кратности (но не может составлять менее 99,0 тыс. рублей):
- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу лауреатов грантов Мэра Москвы в сфере образования (1-220 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании в текущем учебном году более 4000 человек – до 0,9; от 3001 до 4000 человек включительно – до 0,89; от 2001 до 3000 человек включительно – до 0,88; от 1001 до 2000 человек включительно - до 0,87; до 1000 человек включительно – до 0,86;
 - для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу значительного вклада (221-300 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании в текущем учебном году более 4000 человек – до 0,86; от 3001 до 4000 человек включительно – до 0,85; от 2001 до 3000 человек включительно – до 0,84; от 1001 до 2000 человек включительно - до 0,83; до 1000 человек включительно – до 0,82;
 - для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу потенциального роста (301-400 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании в текущем учебном году более 4000 человек – до 0,82; от 3001 до 4000 человек включительно – до 0,81; от 2001 до 3000 человек включительно – до 0,80; от 1001 до 2000 человек включительно - до 0,79; до 1000 человек включительно – до 0,78;

- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу внимания (401 и ниже места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании в текущем учебном году более 4000 человек – до 0,78; от 3001 до 4000 человек включительно – до 0,77; от 2001 до 3000 человек включительно – до 0,76; от 1001 до 2000 человек включительно - до 0,75; до 1000 человек включительно – до 0,74;

По решению руководителя образовательной организации предельный уровень заработной платы заместителя руководителя образовательной организации может быть превышен на сумму разовой выплаты стимулирующего характера, рассчитанной в зависимости от вклада заместителя руководителя в результат труда, и установленной приказом образовательной организации с указанием конкретного основания назначения разовой выплаты (наименование мероприятия, поручения и т.п.)

При этом предельный уровень заработной платы заместителей руководителя образовательной организации (с учетом разовых премий) не может превышать 90 процентов от предельного уровня заработной платы руководителя образовательной организации.

7. Гарантии

7.1. Работникам образовательного учреждения предусмотрены следующие виды гарантий и социальных выплат:

- средний заработок при предоставлении учебного, дополнительного и ежегодного оплачиваемого отпусков;
- денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении;
- средний заработок при направлении в служебную командировку;
- средний заработок за дни сдачи крови и ее компонентов;
- средний заработок в других случаях;
- пособие по временной нетрудоспособности (первые 3 дня);
- денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы и иных выплат работникам;
- оплата дополнительных выходных дней работникам, имеющим детей-инвалидов (4 дня);
- пособие на погребение;
- выходное пособие при ликвидации учреждения, сокращении штата;
- прочие гарантии.

8. Материальная помощь.

8.1. Предоставление материальной помощи направлено на повышение социальной защищенности работников, оказавшихся в сложной жизненной ситуации.

- 8.2. При наличии финансовой возможности материальная помощь может быть оказана работникам и членам семей работников для решения их текущих неотложных задач по заявлению и/или ходатайству первичной профсоюзной организации.
- 8.3. Решение об оказании материальной помощи принимается на основании заявления работника с указанием причин, согласованного с непосредственным руководителем (заместителем директора, старшим воспитателем, ведущими специалистами служб по направлениям) и председателем первичной профсоюзной организации и т.д.). К заявлению должен быть приложен комплект документов, подтверждающий факт события, в связи с которым выделяется материальная помощь.
- 8.4. Решение об оказании материальной помощи в размере до **15 000** рублей принимается руководителем образовательной организации по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации и заместителем директора по управлению ресурсами, в размере свыше **15 000** рублей - рассматривается на заседании Управляющего совета школы. Решение оформляется приказом директора образовательного учреждения.
9. **Заключительные положения**
- 9.1. Устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.
- 9.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению директором образовательного учреждения по согласованию с Первичной профсоюзной организацией и Управляющим советом образовательного учреждения.
- 9.3. С момента введения в действие настоящего Положения ранее изданные (утвержденные) локальные нормативные акты образовательного учреждения по оплате труда применяются, если они не противоречат настоящему Положению и не ухудшают положение работников.
- 9.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до момента внесения изменений в настоящее Положение.