

Принято :
Управляющим советом
ГБОУ Школа № 1573
(протокол № 5 от 29.08.2018 года)
Председатель Управляющего
совета ГБОУ Школа № 1573

 /Журкова М.И./

СОГЛАСОВАНО:
Первичной профсоюзной организацией
ГБОУ Школа № 1573
(протокол № 7 от 29.08.2018 года)

Председатель первичной профсоюзной
Организации ГБОУ Школа № 1573

 /Е.Н. Пуговкина/

УТВЕРЖДЕНО:
Приказом
ГБОУ Школа № 1573
от 01.09.2018 года № 1/3
Директор ГБОУ Школа № 1573

 /А.С. Антипов/



ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы
«Школа № 1573» на 2018-2019 учебный год

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников ГБОУ Школы № 1573 (далее - Учреждения).
- 1.2. Настоящее Положение «О системе оплаты труда работников Учреждения № 1573 (редакция №3) (далее Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ от 06.10.2003г. №131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в РФ», Федеральным законом РФ от 19.06.2000г. №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда», Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 24 декабря 2010 г. N 2075 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников», Постановления Правительства №86 от 22 марта 2011г «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», Постановления Правительства №455 от 28.09.2011г «О внесении изменений в Постановление Правительства Москвы от 22.03.2011г. №86-ПП», Постановления Правительства Москвы №407-ПП от 31 августа 2011 г, Приказа Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008

г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих", Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих", Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации (Минздравсоцразвития России) от 26 августа 2010 г. N 761н г. Москва "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", Приказа Департамента образования города Москвы №751 от 12.10.2011г. «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», «Единых рекомендаций по установлению на Федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год» утверждены решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21 декабря 2012г, протокол №11, Указов Президента Российской Федерации от 7 мая 2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», от 1 июня 2012 г. №761 «О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2018 годы», Распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. №2190-Р, Приказом № 40 Департамента образования города Москвы от 12.02.2015г «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 последующих изменений и дополнений к нему.

1.1. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, локальными правовыми актами Учреждения, принимаемыми в соответствии с гражданским и трудовым законодательством Российской Федерации и города Москвы, а также иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и мнения профсоюзного комитета работников Учреждения.

1.2. Целью настоящего Положения является определение принципов формирования и распределения фонда оплаты труда работников, применяемых в Учреждении.

1.3. Положение определяет принципы формирования фонда оплаты труда из государственных и негосударственных источников финансирования. (таблица 1).

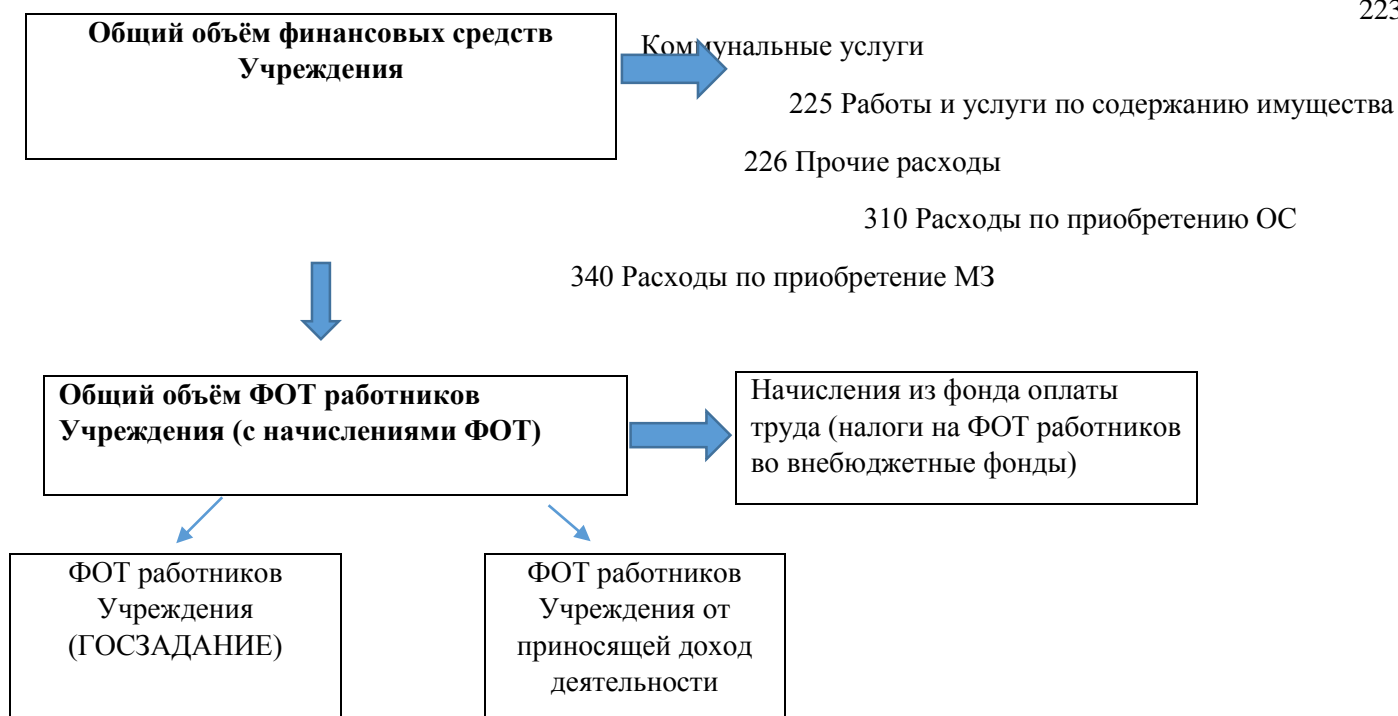


ОПЛАТА ДОГОВОРОВ

221 Услуги связи

222 Транспортные услуги

223



1.6. Положение разрабатывается с учетом мнения профкома Учреждения. После его введения в действие, все действовавшие ранее методики исчисления заработной платы, формы доплат к ней, а также видов стимулирующих вознаграждений работников Учреждения не применяются.

1.7. Руководство Учреждения в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом самостоятельно определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда в целом.

1.8. Руководство Учреждения в соответствии с действующим Положением и законодательством определяет порядок распределения фонда оплаты труда, а также виды и размеры составляющих заработной платы различных категорий работников Учреждения в соответствии с действующим в данном периоде штатным расписанием. Штатное расписание работников Учреждения утверждается директором Учреждения:

Штатное расписание и должностные оклады (базовые оклады, ставки) всех категорий работников Учреждения формируются и утверждаются директором самостоятельно.

Должностные оклады (базовые оклады, ставки) устанавливаются работникам Учреждения в зависимости от финансового состояния, объемов выполняемой работы, сформировавшейся инфраструктурой по обслуживаемым площадям, наличием сооружений, оборудования, книжных фондов и пр.

Штатное расписание и должностные оклады утверждаются приказами директора Учреждения в соответствии с трудовым законодательством, иными законодательными и нормативными актами различного уровня, в том числе локальными актами Учреждения.

Штатное расписание непедагогических категорий работников Учреждения формируется с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

В связи с необходимыми изменениями организационных, технических, экономических и иных условий данное Положение предусматривает следующие штаты Учреждения:

- работники административно-управленческого персонала (АУП) Учреждения:
 - директор,
 - заместители директора, не выполняющие обязанности по организации образовательной деятельности,
 - главный бухгалтер
- работники педагогического персонала (ПП)- педагогические работники, осуществляющие образовательную деятельность, выполняющие обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности (ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012г. №273-ФЗ, гл. 1, ст.2, п.21):
 - заместители директора, выполняющие обязанности по организации образовательной деятельности;
 - воспитатели, реализующие образовательные программы дошкольного образования;
 - учителя, реализующие образовательные программы дошкольного, начального, основного, среднего общего образования;
- другие педагогические работники, реализующие образовательные программы: старший методист, педагог-психолог, музыкальный руководитель, педагог-логопед, педагог-организатор, тьютор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, методист, преподаватель-организатор ОБЖ, воспитатели кадетских классов и иные педагогические работники;
- общепрофессиональные специалисты и служащие: бухгалтер, завхоз, документовед, инженер и иные работники;
- работники учебно-вспомогательного персонала Учреждения: помощник воспитателя и др.;
- рабочие: рабочие по комплексной уборке помещений, рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники.

При составлении (изменении) штатного расписания Учреждения возможна замена одной должности на другую, необходимую для Учреждения в пределах общего фонда оплаты труда Учреждения, при наличии ее в едином классификаторе должностей.

Изменения к штатному расписанию Учреждения по указанным категориям персонала вносятся на основании приказов директора Учреждения.

1.9. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из объема средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания Учреждения, субсидий 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 Учреждения, в части расходов на оплату труда работников Учреждения в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности Учреждения.

1.10. Экономия по фонду оплаты труда (с учетом начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

1.11. Заработная плата работников, занятых по совместительству, а также работающих на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели производится пропорционально фактически отработанному времени по конкретной штатной должности.

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

1.4. В соответствии со ст.135 ТК РФ «Установление заработной платы»: «...Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов*), доплат и надбавок компенсационного характера**, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования***, устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права».

*Должностной оклад - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) 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 Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Компенсационные выплаты - доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе 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 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.

***Стимулирующие выплаты - доплаты и надбавки стимулирующего характера с целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу. 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 коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.5. Условия оплаты труда работника Учреждения, включая размер оклада (должностного оклада, базового должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего не разового характера, указываются в тексте трудового договора либо в текстах дополнительных соглашений к ранее заключенному и действующему на момент вступления в силу данного Положения трудовому договору. По распоряжению директора Учреждения может быть выплачена единовременная премия. Размер единовременной премии и порядок ее выплаты устанавливаются приказом директора Учреждения с учетом требований законодательства Российской Федерации и настоящего Положения.

1.6. 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.

2. Распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «ученико-часу», «дето-дню», должностного оклада), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле

$$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТс$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;
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 Учреждения определяется по формуле:

где: $ФОТст = ФОТ \times Ст$

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения;
ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;
Ст - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Учреждения.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30% от фонда оплаты труда Учреждения

2.3 Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле

$ФОТб = ФОТув + ФОТи$,

где:

ФОТб- базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТув – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

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

- административно-управленческий персонал Учреждения (руководитель, его заместители, главный бухгалтер);
- иные педагогические работники;
- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, инженер, специалист по кадрам, заведующий хозяйством и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал;
- профессии рабочих (рабочие 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, и учителей определяется по формуле:

$ФОТув = ФОТб \times ИП$,

где:

ФОТув – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

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

2.5. Доля фонда оплаты труда административно - управленческого персонала (АУП) Учреждения устанавливается в размере не более 5% от сформированного в соответствии с п. 1.9. и разделом 2. настоящего Положения фонда оплаты труда Учреждения.

2.6. Доля фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей устанавливается в размере не менее 60% от фонда оплаты труда Учреждения.

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, и учителей определяется по формуле:

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

ФОТ_{ув} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

ФОТ_у - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_{в1} - 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

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.

Под стоимостью одного «ученико-часа» понимается стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

3.2.1. Стоимость одного «ученико-часа» для учителей рассчитывается по следующей формуле

$$C_{\text{сту}} = \text{ФОТ}_{\text{у}} - T - K / (\sum a_{1i} * t_i + \sum 2 * a_{2i} * t_i + \sum 3 * a_{3i} * t_i), \text{ где:}$$

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

ФОТ_у - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

a_{3i} - 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 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; i- количество классов по всем параллелям.

При этом при расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия в классах с наполняемостью менее 25 учащихся увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 к средней численности обучающихся в классе/группе.

Количество учащихся, обучающихся по предмету у данного учителя в каждом i -ом классе (с учетом его фактической наполненности) устанавливается на начало соответствующего учебного года и может быть пересмотрено при изменении фактической численности в том или ином классе более, чем на 10% и не ранее, чем в начале следующего за изменениями квартала.

Величина ССТУ является величиной переменной во времени и рассчитывается на каждый учебный год на основе изменившихся значений входящих в формулу параметров (в зависимости от фактического объема финансовых средств (субсидий), полученных Учреждением от Учредителя на соответствующий учебный год).

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

3.3.1. 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

$$C_{\text{ств1}} = \text{ФОТ}_{\text{в1}} / (2 a_{1i} \times t_{i1} + 22 \times a_{2i} \times t_{i1} + 3 \times a_{3i} \times t_{i1}) \times n_i \text{ где;}$$

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

ФОТ_{в1} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам 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 опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов; t_i - плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -ой группе полного дня;

n_i - 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 полного дня в образовательной организации.

3.3.2 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:

$$C_{\text{ств2}} = \text{ФОТ}_{\text{в2}} / (2 a_{4i} \times t_{i2} + 22 \times a_{5i} \times t_{i2} + 3 \times a_{6i} \times t_{i2}) \times n_2 \text{ где;}$$

Сств2 - 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;

n_2 - 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.

4. Основные условия оплаты труда.

4.1 Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле

$$O_y = (C_{\text{ст}} \times \sum a_{1i} \times t_{i1} + 2 \times C_{\text{ст}} \times \sum a_{2i} \times t_{i2} + 3 \times C_{\text{ст}} \times \sum a_{3i} \times t_{i3}) / 12 + T_1 + K_1$$

O_y - должностной оклад учителя;

$C_{\text{ст}}$ - 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_1 - ежемесячная доплата за проверку тетрадей согласно Приложению 1.

K_1 - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя согласно Приложению 1.

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

При этом при расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия в классах с наполняемостью менее 25 учащихся увеличиваются на коэффициент согласно Приложению 1.

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

Ов - должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования

$$\text{Ов} = (\text{Сств1} \times \sum a_{1i} \times t_{i1} + 2 \times \text{Сств1} \times \sum a_{2i} \times t_{i1} + 3 \times \text{Сств1} \times \sum a_{3i} \times t_{i1} + \\ + \text{Сств2} \times \sum a_{4i} \times t_{i2} + 2 \times \text{Сств2} \times \sum a_{5i} \times t_{i2} + 3 \times \text{Сств2} \times \sum a_{6i} \times t_{i2}) / 12$$

Где:

Сств1 - 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;

Сств2 - 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.

4.3. Оплата за замещение временно отсутствующего воспитателя в дошкольных группах рассчитывается, исходя из оклада с учетом фактически отработанного времени.

При замещении уроков оплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника рассчитывается из стоимости 1 уч/час.

4.4. Принципы формирования ФОТ иных категорий работников Учреждения, непосредственно не осуществляющих образовательный процесс.

4.4.1. Учреждение направляет до 30% фонда оплаты труда работников Учреждения (ФОТ работников) на формирование фонда оплаты труда (выплата по должностным окладам (базовый оклад, ставка), выплаты компенсационного и стимулирующего характера) работникам иных категорий Учреждения (ФОТ иных категорий работников), непосредственно не осуществляющих образовательный процесс:

$\text{ФОТ}_{\text{иных категорий работников}} = \text{ФОТ}_{\text{баз.иных категорий работн.}} + \text{ФОТ}_{\text{комп.иных категорий работн.}} + \text{ФОТ}_{\text{стим. иных категорий работников, руб.}}$

ФОТбаз. иных категорий работн. - выплаты по должностным окладам (базовый оклад, ставка) соответствующей категории работников, руб.;

ФОТкомп.иных категорий работн. - выплаты компенсационного характера соответствующей категории работников, руб.;

ФОТстим.иных категорий работн. - выплаты стимулирующего характера соответствующей категории работников, руб.

К указанным работникам в Учреждения отнесены (см. п.1.8 Положения):

- работники административно-управленческого персонала (АУП)
- иные педагогические работники:
 - заместители директора, выполняющие обязанности по организации образовательной деятельности;
 - другие педагогические работники (не учителя и не воспитатели, реализующие образовательные программы: старший методист, методист, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, музыкальный руководитель, педагог-логопед, тьютор, социальный педагог, педагог-библиотекарь, инструктор по физкультуре и др.);
- иные работники:
 - общеотраслевые специалисты и служащие: бухгалтер, _____ документовед, инженер и иные работники;
 - работники учебно-вспомогательного персонала Учреждения: помощник воспитателя и др.;
 - рабочие: рабочие по комплексной уборке помещений, рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, и иные работники и др.

4.4.2.Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников Учреждения, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются приказом директора Учреждения 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 Учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками Учреждения работы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются не ниже размеров Минимальных рекомендованных Учредителем окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения.

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.

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.

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».

4.5.Условия оплаты труда Директора Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера, иных работников административно-управленческого персонала (АУП)

4.5.1. Заработная плата Директора Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера, иных работников АУП состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера.

4.5.1. Заработная плата Директора Учреждения.

4.5.2.1. Размер должностного оклада, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера Директору Учреждения определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных учреждений города Москвы, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

4.5.2.2. Должностной оклад Директора Учреждения устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала Учреждения. Данный показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение к ранее заключенному трудовому договору) с Директором Учреждения.

4.5.2.3. Должностной оклад Директора Учреждения рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

4.5.3. Заработная плата заместителей Директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, иных работников АУП.

4.5.3.1. Размер должностного оклада заместителей Директора Учреждения, главного бухгалтера Учреждения, иных работников АУП, выплаты компенсационного характера и выплаты стимулирующего характера устанавливаются Директором Учреждения с условием требований Учредителя и фиксируется в трудовом договоре (дополнительном соглашении к ранее заключенному трудовому договору). При этом учитывается, что:

Размер должностного оклада работников АУП устанавливается с условием требований Учредителя Директором Учреждения.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения устанавливается с условием требований Учредителя Директором Учреждения на 10-30 процентов ниже предельного уровня должностного оклада руководителя Учреждения.

4.5.3.2. В соответствии со статьей 284 ТК РФ директор Учреждения и его заместители вправе выполнять педагогическую (аудиторную) работу продолжительностью, не превышающую половины педагогической ставки в 18 часов в неделю (урочная нагрузка) или в 36 часов в неделю (педагогическая нагрузка).

5. Установление выплат компенсационного характера.

5.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения 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.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Учреждения в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

5.3. 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.

5.4. Выплаты компенсационного характера 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).

5.5. 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.

5.6. В Учреждения 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 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.

5.7. 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.

6. Выплаты стимулирующего характера.

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году по каждой трудовой функции работника (учитель, воспитатель, классный руководитель, др.) (устанавливаются стимулирующие выплаты к базовой части оплаты труда работникам Учреждения, работающим при дополнительных условиях труда: наличие перечня условий, согласованных совместно работником и работодателем). Выплаты определяются умножением установленных баллов в таблице на стоимость одного балла (устанавливается приказом директора при согласовании с Профсоюзным комитетом ГБОУ Школы № 1573).
- 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.

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.

6.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении результатов Учреждения, определенных в соответствующих таблицах, утвержденных приказом Директором Учреждения.

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

6.3.1. вхождение в рейтинг образовательных учреждений, показавших высокие образовательные результаты:

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

6.3.2. положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся* ОУ города Москвы);

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

6.3.3. обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети- инвалиды и др.), учитываемое в рейтинге;

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

6.3.5. за эффективное осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению Учреждением.

6.4. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования, утвержденными приказом Директором Учреждения и определенными в “Положении о материальном стимулировании работников ГБОУ Школы № 1573”.

6.5. В Учреждение могут применяться разовые премии:

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

6.6. Размер премии 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.

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

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

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

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