1113

# Дополнительное соглашение

к коллективному договору
(регистрационный № 1-726 от 30.08.2016г.)

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1367»
на 2016 - 2019 г.г.

От Работодателя:
Директор
общеобразовательного
учреждения

Пашков А.А._____
«01» ноября 2017

От Работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
общеобразовательного
учреждения

Лепенкина Т.Б._____
«01» ноября 2017

ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
№ 1113 от 06.12 2017 г.

Дополнительное соглашение к коллективному договору
прошло уведомительную регистрацию
в органе по труду Департамент труда и занятости социальной защиты населения города Москвы
*(указать наименование органа)*

Регистрационный №____ от «___»_____201_г.
Руководитель органа по труду_____
*(должность, Ф. И. О.)*
М.П.

г. Москва, 2017 г.

**Дополнительное соглашение № 1**
**к коллективному договору**

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа №1367» в лице директора Пашкова А.А., действующего на основании Устава, с одной стороны, и работники в лице первичной профсоюзной организации Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа №1367», именуемой в дальнейшем «профсоюзный комитет», с другой стороны, на основании протокола Комиссии по ведению коллективных переговоров (протокол № 1 от 29.08.2017г. ) в соответствии со статьей 44 Трудового кодекса РФ, заключили настоящее дополнительное соглашение о следующем:

1. Изменить в Коллективном договоре наименование организации Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Лицей №1367» на Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы «Школа №1367» в соответствие с Распоряжением Департамента образования города Москвы от 19 июля 2017г. №385р.

2. Внести в Коллективный договор Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа №1367» изменение, изложив пункт п.1.11 Коллективного договора в следующей редакции:

«Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации».

3. Признать указанное в пункте 2.6.17 Постановление Правительства РФ от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» утратившим силу 03.08.2011 в связи с изданием Постановления Правительства РФ от 20.07.2011 №603. и Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями).

4. Изложить пункт 2.6.28 Коллективного договора в следующей редакции:

«Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.»

5. Изложить пункт 4.21 части IV Коллективного договора в следующей редакции:

«Необходимость подготовки работников (профессиональное образование, профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель. Указанное право реализуется путем заключения соглашения об обучении между работником и работодателем (ст. 196,197 ТК РФ).

В случае увольнения работник обязан *возместить работодателю расходы на свое обучение* только в том случае, если увольнение произошло без уважительных причин до истечения срока, обусловленного соглашением об обучении за счет средств работодателя (ст. 249 ТК РФ).

Под увольнением без уважительных причин понимается увольнение Работника по следующим основаниям:

- Расторжение трудового договора по инициативе работника, пункт 3 части 1 статьи 77 ТК РФ;
- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя, пункт 3, 5, 6, 7 статьи 81 ТК РФ.

Под сроком понимается, что после обучения, Работник обязуется отработать у работодателя от 1 до 3-х лет в зависимости от вида обучения:

**1 год** - Курсы целевого назначения (профциклы), семинары, конференции предназначены для подготовки сотрудников в соответствии с требованиями к занимаемой должности сотрудником.

**2 года** - Повышение квалификации или ее подтверждение - направление сотрудников для совершенствования профессиональных знаний, навыков и умений по имеющейся профессии.

**3 года** - Переподготовка - обучение второй (смежной) профессии сотрудников или новому виду профессиональной деятельности, уже имеющих профессию, с целью получения новой профессии при производственной необходимости замены отсутствующих работников на период выполнения работы по должности.

В случае увольнения работника без уважительных причин, затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, равны стоимости обучения, установленной договором с обучающей организацией».

6. Изложить пункт 4.10 раздела IV Коллективного договора в следующей редакции:

«4.10. Работникам, состоящим в профсоюзной организации, не имевшим листков нетрудоспособности в течении учебного года предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 2 календарных дней. Расчетным периодом считается период с 01 сентября текущего года по 31 мая следующего года, при условии, что работник отработал в учреждении более одного календарного года.»

7. Считать пункт 5.11. раздела V Коллективного договора утратившим силу.

8. Изложить пункт 5.6. раздела V Коллективного договора в следующей редакции:

«5.6. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления заработной платы на лицевые банковские счета.
Первая часть заработной платы – 20 числа текущего месяца, вторая часть заработной платы – 05 числа месяца, следующего за текущим.
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 заработной платы
При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.»

9. Изложить пункт 5.7. раздела V Коллективного договора в следующей редакции:
«5.7. Работодатель при выплате заработной платы работнику обязан выдать расчетный листок с указанием:
- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.
Форма расчетного листка в соответствии с частью 2 статьи 136 ТК РФ утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.
Работодатель извещает о составных частях заработной платы (расчетный листок) посредством рассылки на электронную почту работника или выдаёт ему на руки, под подпись.».

10. Дополнить пункт 6.23 и изложить в следующей редакции:
«6.23. Работодатель обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований:
- обеспечивает работников бесплатными смывающими и обеззараживающими средствами, согласно п.9 Стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами" (утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 N 1122н (ред. от 20.02.2014). Для мытья рук работнику ежемесячно выдается 200 гр. Туалетного или 250 гр. жидкого мыла, которое располагается в местах общего пользования.
- соблюдение температурного, водного и светового режима, при температуре воздуха ниже 30 градусов работа учреждения может быть остановлена.»

11. Изложить пункт 10.3 Коллективного договора в следующей редакции:

«Коллективный договор вступает в силу с «28» августа 2016 года и действует по «27» августа 2019 года и действует в течение 3 лет; по истечении указанного срока Стороны продлевают действие коллективного договора, продлевают коллективным договор с изменениями и дополнениями или заключают новый коллективным договор».

12. Заменить в Приложении №1 к Коллективному договору понятие «администрация» понятием «работодатель».

13. Изложить пункт 1 Приложения №1 к Коллективному договору в следующей редакции:

«1. Каждый работник ГБОУ Школа №1367 обязан соблюдать дисциплину (ст. 21, 189 ТК РФ). Трудовая дисциплина обеспечивается высоким уровнем сознания работников, их общей культурой, ответственностью за порученное дело обучения и воспитания учащихся. К работникам, нарушающим трудовую дисциплину применяются меры дисциплинарного взыскания».

14. Изложить пункт 1.2, 1.3, 1.4 раздела II, Приложения №1 к Коллективному договору в следующей редакции:
«1.2. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.
1.3. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений и локальных нормативных актов.
1.4. Срок испытания не может превышать ***трех месяцев***, а для руководителей организации и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организации-***шесть месяцев***, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать ***двух недель***.»

15. Дополнить пункт 2 раздела II, Приложения №1 к Коллективному договору пунктами 2.1 и 2.2 и изложить в следующей редакции:

«2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:
а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
б) трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
в) страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования;
г) документы воинского учета-для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
д) справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию. (ст. 65 ТК РФ);
е) справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.
ж) документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, а именно: диплом об образовании, удостоверение о прохождении курсов по специальности;
з) дополнительные документы перечень которых, установлен письмом Департамента образования города Москвы от 30.01.2017г. №01-50/02-162/17.

Прием на работу без предъявления вышеперечисленных документов не допускается. Работодатель не вправе требовать предъявления документов, помимо предусмотренных законодательством.
2.1. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
2.3. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа».

16. Изложить пункт 5 раздела II Приложения №1 к Коллективному договору следующей редакции:
«При приёме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись:
а) с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором;
б) проинструктировать работника по охране труда и технике безопасности, производственной санитарии и противопожарной безопасности».

17. Изложить пункт 7 раздела II Приложения №1 к Коллективному договору в части расторжения трудового договора в следующей редакции:

«Увольнение работников, являющихся членами профсоюза по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.»

18. Дополнить пункт 8 раздела II Приложения №1 к Коллективному договору в части момента прекращения трудового договора пунктами 8.1, 8.2 и изложить в следующей редакции:
«8. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).
8.1. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 Трудового кодекса РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.
8.2. Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

19. Дополнить пункт 9 раздела V Приложения №1 к Коллективному договору пунктами 9.1, 9.2 и изложить в следующей редакции:
«9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.
9.1. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.
9.2.О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Учителям и другим педагогическим работникам ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в период летних каникул. Предоставление отпуска директору ГБОУ Школа №1367 оформляется приказом по ДОгМ, а другим работникам – приказами по ГБОУ Школа №1367»

20. Изложить пункт 1, раздела VII Приложения №1 к Коллективному договору в следующей редакции:
«За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:
1) замечание;
2) выговор;
3) увольнение по соответствующим основаниям».

21. Изложить пункт 3 раздела VII Приложения №1 к Коллективному договору в следующей редакции:
«3. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.

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

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки- позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу».

22. Изложить пункт 6, раздела VII Приложения №1 к Коллективному договору в следующей редакции:

«Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течении трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт».

23. Изложить пункт 7, раздела VII Приложения №1 к Коллективному договору в следующей редакции:

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

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

24. Приложение № 3 «Положение об оплате труда работников (редакция № 3) от 21.05.2016г.» и Приложение № 4 «Положение о премировании работников от 21.05.2016г.» к Коллективному договору считать утратившими силу.

25. Дополнить коллективный договор приложениями:
*Приложение №8-* Положение об оплате труда работников (редакция № 4) от «29» августа 2017г.

26. Настоящее дополнительное соглашение вступает в силу 01 ноября 2017г. и является неотъемлемой частью Коллективного договора Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа №1367» на 2016-2019 год(ы).

**Приложение №8**
**к Коллективному договору**
**от 29 августа 2016года**

| Принято: | Согласовано: | Утверждаю: |
|---|---|---|
| Решением Управляющего совета | Председатель первичной | Директор ГБОУ Школа № 1367 |
| ГБОУ Школа № 1367 | профсоюзной организации ГБОУ | |
| Протокол №_____ | Школа № 1367 | |
| Председатель | | |
| Мамонтов Д.В. | Лепёнкина Т.Б. | Пашков А.А. |
| «29» августа 2017г. | «29» августа 2017г.. | «29» августа 2017г. |

# Положение об оплате труда работников

# Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школы №1367» (Редакция №4)

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ Школа №1367, устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Настоящее 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 ГБОУ Школа №1367в конечных результатах работы с учетом сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы.

1.3. Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 15.10.2017 с изм. от 28.07.2017 № 255-ФЗ, № 256-ФЗ, N 239-ФЗ, 04.06.2014 N 145-ФЗ).
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ;
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11 мая 2016 года N 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».
- Постановление Правительства Москвы от 7 декабря 2010 года № 1051-ПП «Об особенностях финансового обеспечения деятельности бюджетных и казенных учреждений города Москвы в переходный период»;

- Постановление Правительства Москвы от 24.10.2014 № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы» с изменениями от 23 декабря 2015 года № 932-ПП;
- Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 N 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры"
- Постановление Правительства Москвы № 86-ПП от 22.03.2011 года «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве» (в редакции постановлений Правительства Москвы от 12 июля 2011 г. N 308-ПП, от 28 сентября 2011 г. N 455-ПП, от 1 ноября 2011 г. N 516-ПП, от 28 декабря 2011 г. N 658-ПП, от 27 марта 2012 г. N 110-ПП, от 18 декабря 2013 г. N 862-ПП № 714-ПП от 2 декабря 2014 г.);
- Постановление Правительства Российской Федерации от 5 августа 2008 года № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» в редакции, введенной в действие с 1 января 2017 года постановлением Правительства Российской Федерации от 10 декабря 2016 года № 1339;
- Приказ Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" (зарегистрирован в Минюсте России 22 мая 2008 г. N 11731);
- Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. N 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих" (зарегистрирован в Минюсте России 18 июня 2008 г. N 11858);
- Московское трехстороннее соглашение на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, Постановление Правительства Москвы от 6 сентября 2016 г. N 551-ПП (с изменениями от 12 декабря 2016 г. "О внесении изменений в Московское трехстороннее соглашение на 2016-2018 годы между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей");
- «Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год.» п.9. (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 г., протокол N 11);
- Постановление Правительства Москвы № 98-ПП от 4 марта 2014 года «О внесении изменений в постановление Правительства Москвы от 12 декабря 2012 г. N 718-ПП и признании утратившими силу правовых актов города Москвы»;
- Постановление Правительства Российской Федерации от 15 августа 2013 г. N 706 г. Москва "Об утверждении Правил оказания платных образовательных услуг";
- Распоряжение Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 года № 2190-р об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы;
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 8 апреля 2008 г. N 167н "Об утверждении Порядка исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя федерального бюджетного учреждения" (с изменениями и дополнениями);
- Приказ Минздравсоцразвития № 822 от 29.12.2007 года «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера»;

- Приказ Минздравсоцразвития РФ № 818 от 29.12.2007 года «Об утверждении перечня выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях» (в ред. Приказов Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 N 739н, от 17.09.2010 N 810н);
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 N 761н "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования" (ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 31.05.2011 N 448н).
- Письмо Минобрнауки РФ от 12.05.2011 года № 03-296 «Методические материалы по организации внеурочной деятельности в образовательных учреждениях, реализующих общеобразовательные программы начального общего образования»;
- Приказ Департамента образования г. 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";
- Приказ Департамента образования г. Москвы от 28 августа 2015 г. № 2055 "О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40;
- Приказ Департамента образования г. Москвы от 12 февраля 2015 г. № 39,41,42 "Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы";

1.4. Система оплаты труда работников ГБОУ Школа №1367 устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, 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;

– Устава Образовательной организации;

– мнения представительного органа работников.

1.5. Положение принимается на заседании Управляющего совета с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и распространяется на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с ГБОУ Школа №1367 на основании

10

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

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением (размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера), являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного с ГБОУ Школа №1367 и работником.

1.7. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее оговоренных условий трудового договора и может производиться либо по соглашению сторон, либо в одностороннем порядке по инициативе работодателя при соблюдении условий, порядка и в сроки, предусмотренные ст. 74 ТК РФ.

1.8. Обязательным условием подписания трудового договора и дополнительных соглашений к ним является ознакомление сотрудников с настоящим Положением.

1.9. Расчетным периодом для начисления заработной платы для всех работников ГБОУ Школа №1367 является календарный месяц.

1.10. 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 по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

1.11. Заработная плата работников ГБОУ Школа №1367 окладов (базовых должностных окладов, ставок заработной платы), занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливается в соответствии с профессиональными квалификационными группами.

1.12.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.

1.13. При изменении условий оплаты труда работников 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.

1.14. Фонд оплаты труда работников ГБОУ Школа №1367 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.

1.15 Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

1.16. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.17. Доля фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным

общеразвивающим программам, устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.18. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления заработной платы на лицевые банковские счета. Первая часть заработной платы – 20 числа текущего месяца, вторая часть заработной платы – 05 числа месяца, следующего за текущим.

1.19. 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 заработной платы

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

1.21. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

1.22. При выплате заработной платы работнику выдается расчетный листок с указанием
- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

1.23. Работодатель извещает работника о составных частях заработной платы (расчетный листок) посредством рассылки на электронную почту работника или выдаёт ему на руки, под подпись.

1.24. При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности в размере, и порядке, в установленном действующим законодательством Российской Федерации.

## 2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации.

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

$$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст,$$

где:
ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;
*ФОТб* – базовая часть фонда оплаты труда;
*ФОТк* – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;
*ФОТст* – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Базовый оклад штатных работников определяется штатным расписанием (унифицированная форма Т3).

Должностные оклады работников, предусмотренных штатным расписанием Школы, устанавливаются в пределах соответствующей доли фонда и учитывают трудовой вклад работника в обеспечение условий для реализации образовательной программы Школы.

12

Базовый оклад учителя для расчета в период невозможности определения существенных показателей формулы, установить в размере 46800,00 (25 чел.*ученико-час*72 часа)

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$ФОТст = ФОТ \times СТ,$$

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

*ФОТ* – фонд оплаты труда образовательной организации;

*СТ* – 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 образовательной организации.

Директор Школы формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда:

•фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовой год;

•фонд оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$ФОТб = ФОТувд + ФОТи,$$

где:

*ФОТб* – базовая часть фонда оплаты труда фонда оплаты труда образовательной организации;

*ФОТувд* – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

*ФОТи* – 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;

– общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, инженер и иные работники);

– учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;

– профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

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

$$ФОТувд = ФОТб \times ПП,$$

где:

*ФОТувд* – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических

13

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:

$$ФОТувд = ФОТу + ФОТв1 + ФОТв2 + ФОТд,$$

где:

*ФОТувд* — базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

*ФОТу* - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

*ФОТв2* - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

*ФОТд* – базовая часть фонда оплаты труда и 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 им 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 последующей формуле:

$$C_{сту} = \frac{ФОТ_у - Т - К}{\sum a1_i \times t_i + \sum 2 \times a2_i \times t_i + \sum 3 \times a3_i \times t_i}$$

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

$ФОТ_у$- базовая часть фонда оплаты труда учителей;

*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-ом классе;

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

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

*i* - количество классов по всем параллелям.

При этом при расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам,

технологии, увеличивается на коэффициент 1,8.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей ($ФОТ_{в1}$, $ФОТ_{в2}$) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из количества проведенных им 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 следующей формуле:

$$C_{ств1} = \frac{ФОТ_{в1}}{(\sum a1_i \times t_{i1} + \sum 2 \times a2_i \times t_{i1} + \sum 3 \times a3_i \times t_{i1}) \times n1}$$

где:

$C_{ст1в}$ – 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;

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

$a2_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

$t_{i1}$ – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими 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 полного дня в образовательной организации.

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

$$C_{ств2} = \frac{ФОТ_{в2}}{(\sum a4_i \times t_{i2} + \sum 2 \times a5_i \times t_{i2} + \sum 3 \times a6_i \times t_{i2}) \times n2}$$

где:

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

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

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

$a5_i$ – 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;

$a6_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного

образования, в i-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

*n2* – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в 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.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам ($ФОТ_д$), обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги, за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, рассчитывается по следующей формуле:

$$Сстд = \frac{46}{52} \times \frac{ФОТд}{\sum ai \times bi},$$

где:

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

$ФОТ_д$ - 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).

## 4. Основные условия оплаты труда.

Стоимость ученико-часа, дето-дня и консультационных часов на учебный год утверждается директором школы с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Для педагогических работников Школы на учебный год устанавливается ежемесячная стимулирующая часть, исходя из результативности работы за год, которая рассматривается и утверждается Экспертной комиссией по распределению стимулирующих выплат.

Стимулирующие баллы складываются из сумм полученных по расчетам итогов рейтинга образовательных организаций города Москвы и на основании анкет оценки качества труда педагогов по итогам предыдущего года.

Для воспитателей дошкольной ступени образования, ежемесячная стимулирующая выплата устанавливается по каждому работнику из расчета посещаемости в его группе за предыдущий учебный год.

За превышение значения средней месячной посещаемости групп в прошлом учебном году, которое ежегодно устанавливается приказом руководителя по учреждению, рассчитывается ежемесячная стимулирующая выплата на учебный год:

Σ разницы*3 мес.*Ств*Ксл, где:

Σ разницы – фактическая посещаемость – плановая

4.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$О_у = Стп*(У1*Ч1*2,83+У2*Ч2*2,83….Уn*Чn*2,83) +Т1+К1, где$$

4.1.1. • $О_у$– должностной оклад учителя;

- Стп – стоимость ученико-часа
- У – количество учащихся в группе (половина класса или весь класс) при делении класса на подгруппы применяется повышающий коэффициент 1,8
- У1,У2 – количество детей-инвалидов с применением соответствующего коэффициента (2- обучающиеся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов; 3- обучающиеся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов)
- Ч – количество часов в неделю по предмету
- 2,83 – количество учебных недель в месяце (34учебные недели/12 месяцев)

*Т1* – ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

*К1* - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;

Оплата замен рассчитывается аналогично. При объединении классов или групп оплачивается -50%, 100% оплачивается при проведении замены сверх своих урочных часов.

4.1.2. Оплата за надомное обучение рассчитывается по формуле:

Он = У*К*Ч*Стп*2,83*4, где

Он – оплата надомного обучения
У – количество надомников
К-коэф. инвалидности
Ч- количество часов в неделю по предмету
2,83- количество учебных недель в месяце (34учебные недели/12 месяцев)
4-коэф.индивид.занятия

4.1.3.Оплата часов консультаций рассчитывается по формуле:

Ок=15*Ч*Стп*2,83, где

- Стп – стоимость ученико-часа

15 – средняя наполняемость консультационных групп
Ч- количество часов в неделю по предмету
2,83- количество учебных недель в месяце (34учебные недели/12 месяцев)

Выплаты за проверку тетрадей рассчитываются по формулам:

a. Начальная школа СВтн=Стп*У*К1*К2*4,34*18*0,2
b. Средняя школа СВтс=Оаз*К1*К2* Т, где Т=0,2 (иностранный язык, русский язык, литература, математика), Т=0,1 (остальные письменные предметы)

Классное руководство устанавливается из расчета 500 рублей на одного учащегося класса.

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

Базовый оклад воспитателя дошкольной ступени образования рассчитывается по формуле:

Об = А* Ств *У*Ст, где:

А – посещаемость детей в месяц (среднегодовая посещаемость по дошкольной ступени в целом за предыдущий учебный год), в том числе количество детей-инвалидов с применением соответствующего коэффициента (2- обучающиеся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов; 3- обучающиеся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов)

Ств – стоимость д/д

У – количество детей в группе

Ст – величина ставки

$$O_в = (C_{ств1} \times \sum a1_i \times t_{i1} + 2 \times C_{ств1} \times \sum a2_i \times t_{i1} + 3 \times C_{ств1} \times \sum a3_i \times t_{i1} + C_{ств2} \times \sum a4_i \times t_{i2} + 2 \times C_{ств2} \times \sum a5_i \times t_{i2} + 3 \times C_{ств2} \times \sum a6_i \times t_{i2}) / 12$$

,

где:

$O_в$ – должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования;

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

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

$a2_i$ – 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;

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

$t_{i1}$ – количество дней посещения воспитанниками i-ой группы полного дня;

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

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

$a5_i$ – 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;

$a6_i$ – 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.

В случае, необходимости, в том числе при недоборе численности воспитанников в i-ой группе полного дня или группе кратковременного пребывания может быть установлена адаптационная доплата до 30 000 руб. на срок, определяемый приказом директора.

При изменении контингента воспитанников в i-ой группе полного дня или группе кратковременного пребывания производится перерасчет должностного оклада воспитателей с учетом изменений.

За выполнение дополнительного объема работ, не входящих в круг должностных обязанностей, воспитателю может выплачивается до 10% от должностного оклада.

Оплата замены замещающему работнику производится исходя из оклада замещаемого работника (без учета надбавок, компенсирующих и стимулирующих выплат) пропорционально

18

отработанному времени.

4.3. Должностной оклад педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, рассчитывается по формуле:

$$О_д = С_{стд} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times С_{стд} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times С_{стд} \times \sum a3_i \times t_i ,$$

где:

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

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

$a1_i$ - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

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».

## 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 образовательной организации. 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 образовательной организации 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 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.

6.6. 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 при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;

20

- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 6.7. Выплаты компенсационного характера устанавливаются конкретному работнику на основании Приказа руководителя организации.
- 6.8 Решение о снижении или лишении выплат компенсационного характера принимается директором ГБОУ Школа №1367 на основании локального акта.
- Основанием для полной отмены или частичного снижения размера выплат компенсационного характера могут быть следующие причины:
- -ухудшение качества или несвоевременное выполнение работы, за которую производятся выплаты;
- - не выполнение должностных обязанностей;
- -отказ работника от выполнения определенной работы или перераспределения должностей;
- 6.9. Выплаты компенсационного характера (доплаты) устанавливаются всем работникам организации при наличии для этого оснований.
- 6.10. 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 образовательных организациях 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.

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

7.2. 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.

7.3. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора ГБОУ Школа №1367 на основании решения Экспертной комиссии по распределению стимулирующих выплат по согласованию с управляющим советом Школы и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются как в процентах к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) работника ГБОУ Школа №1367, так и в абсолютном размере на определенный период и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

7.5. 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.

7.6. Установленные работнику выплаты стимулирующего характера могут быть отменены (сняты) или снижены приказом директора ГБОУ Школа №1367 с обязательным указанием причины (травматизм на занятиях, переменах, дисциплинарные взыскания на момент выплаты, нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, отрицательный баланс стимулирующего фонда).

7.7. 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.

7.7.1.Для определения суммы стимулирующей выплаты по итогам предыдущего года на основе анкет оценки качества труда педагогов определяются первичные баллы. Набранные педагогами первичные баллы суммируются, затем переводятся в 100-балльную систему, где максимальный – это 100, а остальные составляют процент от максимального.

7.7.2. Исходя из имеющихся средств стимулирующей части фонда оплаты труда, определяется цена 1 балла. Этот балл по 100-бальной шкале умножается на цену балла и получается первая сумма стимулирующей выплаты.

7.7.3. По итогам рейтинга образовательных организаций города Москвы определяются рейтинговые баллы, которые определяют личный вклад работника в баллы рейтинга. Суммарное количество рейтинговых стимулирующих баллов равно количеству баллов, набранных школой в рейтинге школ Москвы в прошедшем учебном году. Критерии рейтинга школ Москвы публикуются ДОгМ в начале учебного года.

7.7.4. Суммарные стимулирующие баллы складываются из сумм, полученных по расчетам в пунктах 7.7.1, 7.7.2 и 7.7.3 индивидуально для каждого педагога.

| Условия получения выплаты | Показатели и критерии оценки эффективности деятельности | Периодичность | Размер выплаты |
|---|---|---|---|
| Положительный баланс фонда стимулирующих выплат. Отсутствие травматизма на занятиях, переменах, дисциплинарных взысканий на момент выплаты; выполнение правил внутреннего трудового распорядка Достижение результатов | **1. Показатели эффективности работы по обеспечению качественного начального, основного, среднего общего образования:**<br>- Оценка результатов сдачи Единого Государственного Экзамена<br>- Оценка результативности сдачи Обязательного Государственного Экзамена<br>- Позитивная динамика образовательных достижений | Ежемесячно, в течение всего учебного года | Максимальное значение общего показателя эффективности работы по обеспечению качественного массового среднего образования составляет 20 баллов, на основании решения Экспертной Комиссии по установления стимулирующих выплат и Управляющим Советом |
| | **2. Показатели эффективности работы по созданию условий по развитию талантов максимального количества обучающихся:**<br>- Оценка результативности участия в олимпиадах, учитываемых при вхождении в рейтинг образовательных организаций<br>- Оценка результатов участия обучающихся в олимпиадах «Музеи. Парки. Усадьбы» и «Не прервется связь поколений» и иных олимпиад, учитываемых при вхождении в рейтинг | Ежемесячно, в течение всего учебного года | Максимальное значение общего показателя эффективности работы по созданию условий по развитию талантов максимального количества |

| | | | |
|---|---|---|---|
| | образовательных организаций.<br>- Оценка результативности развития талантов обучающихся, не учитываемых при вхождении в рейтинг образовательных организаций | | обучающихся составляет 20 баллов, на основании решения Экспертной Комиссии установления стимулирующих выплат и Управляющим Советом |
| | **3. Показатели эффективности работы по обеспечению качества знаний, подтверждаемого внешней оценкой:**<br>- Оценка результатов по каждому предмету по итогам проведения независимых диагностик, международного тестирования обучающихся в классах ОУ<br>- Работа по реализации предпрофильного и профильного образования | Ежемесячно, в течение всего учебного года | Максимальное значение общего показателя эффективности работы по обеспечению качества знаний, подтверждаемого внешней оценкой составляет 20 баллов, на основании решения Экспертной Комиссии установления стимулирующих выплат и Управляющим Советом |
| | **4. Показатели эффективности саморазвития педагогических работников как инструмента повышения качества образования:**<br>- Участие педагогических работников в приоритетных национальных проектах, конкурсах профессионального мастерства<br>- Наличие призовых мест у педагогических работников в приоритетных национальных проектах, профессиональных конкурсах<br>- Трансляция опыта работы в педагогическом сообществе на межшкольном, окружном, региональном, всероссийском, международном уровне<br>- Организация и проведение педагогическими работниками открытых уроков, внеклассных мероприятий, внеурочной деятельности, проектов (предметная неделя, олимпиады, утренники, праздники, соревнования, мастер – классы, конкурсы и иные мероприятия.) | Ежемесячно, в течение всего учебного года | Максимальное значение общего показателя эффективности саморазвития педагогических работников как инструмента повышения качества образования составляет 20 баллов, на основании решения Экспертной Комиссии установления стимулирующих выплат и Управляющим Советом |
| | **5. Показатели эффективности социальной работы и удовлетворенности потребителей государственных услуг, в том числе за плату:**<br>- Эффективность работы по профилактике правонарушений<br>- Эффективная работа с детьми, оставшимися без попечения родителей, имеющих - тяжелую социально- | Ежемесячно, в течение всего учебного года | Максимальное значение общего показателя эффективности социальной работы и удовлетворенности |

27

| | | | |
|---|---|---|---|
| | педагогическую запущенность, воспитанниками, требующие особого педагогического внимания, с детьми-инвалидами и детьми с ОВЗ<br>- Удовлетворение потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета<br>- Эффективная разъяснительная работа с обучающимися, воспитанниками, их родителями (законными представителями) | | потребителей государственных услуг, в том числе за плату составляет 20 баллов, на основании решения Экспертной Комиссии установления стимулирующих выплат и Управляющим Советом |

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

| Категории работников | Основание для премирования | размер выплаты |
|---|---|---|
| Педагогические работники | Позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся-призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций, в том числе подготовка обучающихся – победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции) | Абсолютная величина или процент от должностного оклада на основании решения Экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат. |
| | Участие в конкурсах профессионального мастерства | |
| | За выполнение особо важных и ответственных поручений | |
| | За подготовку и проведение важных организационных и других мероприятий связанных с основной деятельностью организации. | |
| | 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 потребност получении качественных дополнительных сверх финансируемых из бюджета города | |
| | Отсутствие правонарушений среди обучающихся | |

| | | |
|---|---|---|
| | Другие виды, в т.ч. государственным и профессиональным праздникам. | |
| | надбавка за интенсивность и напряженность работы | |
| Административно-управленческий персонал | Выполнение утвержденного государственного задания | Абсолютная величина или процент от должностного оклада на основании решения Экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат. |
| | Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях | |
| | Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы | |
| | Отсутствие обоснованных жалоб со стороны 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 | |
| | Другие виды, в т.ч. государственным и профессиональным праздникам. | |
| | надбавка за интенсивность и напряженность работы | |
| | За выполнение особо важных и ответственных поручений | |
| ые работники | Выполнение общественно значимых функций | Абсолютная величина или процент от должностного оклада на основании решения Экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат. |
| | 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 | |
| | Другие виды, в т.ч. государственным и профессиональным праздникам. | |

| | |
|---|---|
| надбавка за интенсивность и напряженность работы | |
| За выполнение особо важных и ответственных поручений | |

7.9. Особо важными срочными поручениям считаются поручения, к проведению которых предъявляются особые требования по срокам и качеству, ответственности и значимости для ГБОУ Школа №1367, а именно:

- успешное завершение определенного задания в установленные сроки;

-оказание практической помощи администрации и коллективу по вопросам финансово-хозяйственной деятельности;

-своевременное выявление и ликвидация аварийных ситуаций;

-ликвидация последствий аварий, неблагоприятных погодных условий;

- досрочное освоение новых методов, технологий, техники программных продуктов, обеспечивающих высокий уровень осуществления образовательной деятельности;

-досрочная разработка новых методик, сценариев, положений, локальных нормативных актов;

-другие работы, имеющие значение для деятельности организации и/или требующие выполнения в установленные сроки директором ГБОУ Школа №1367 либо государственным органом сроки.

7.10. Стимулирующая выплата за выполнение особо важных и срочных поручений устанавливается после завершения и подведения итогов выполнения. В случае выполнения поручений в течении длительного времени, стимулирующая выплата устанавливается ежемесячно, или после завершения и принятия отдельных этапов.

7.11. Стимулирующие надбавки за интенсивность и напряженность работы устанавливаются по основной должности работника.

7.12. Размер надбавки за интенсивность и напряженность работы может быть установлен как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу, по одному или нескольким основаниям. Надбавки устанавливаются на определенный период времени (не более 1 года), по истечении которого могут быть сохранены или отменены.

7.13. Конкретный размер надбавки за интенсивность и напряженность работы работнику определяется директором ГБОУ Школа № 1367 в зависимости от объема выполняемой работы, сложности, временного интервала и фактической загруженности работника на основании решения Экспертной комиссии по установлению стимулирующих выплат.

Применение стимулирующих надбавок и выплат не образуют новый оклад и не учитываются при исчислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

**Гарантии.**

8.1. Работникам ГБОУ Школа №1367 предусмотрены следующие виды гарантий:

плата среднего заработка при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

мпенсация за неиспользованный отпуск;

плата среднего заработка при направлении в командировку;

собие по беременности и родам;

собие по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет;

новременное пособие женщине, вставшей на учет в медицинской организации в ранние ки беременности;

ата дополнительных выходных дней для ухода за детьми-инвалидами;

обие на погребение;

одное пособие при ликвидации учреждения, сокращении штата;

ие гарантии.

**атериальная помощь.**

9.1.Материальная помощь может быть оказана работникам для решения их текущих ожных задач по заявлению и/или ходатайству профсоюзной организации.

9.2.Решение об оказании материальной помощи принимает руководитель с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

9.3. Материальная помощь работникам оказывается в следующих случаях:

- оплата лечения (при наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения), приобретение дорогостоящих лекарств, протезирование;

-в случае смерти работника, члена семьи работника (родитель, супруг(а), дети);

-в связи с чрезвычайными обстоятельствами в случае значительного повреждения или уничтожения имущества;

-выплаты по иным основаниям;

9.4 Материальная помощь выплачивается работнику не чаще одного раза в год. Размер материальной помощи составляет 15000 руб. для всех работников ГБОУ Школа №1367.

Во всех остальных случаях размер выплаты материальной помощи согласуется с Управляющим советом ГБОУ Школа №1367.

9.5. Материальная помощь может выплачиваться как за счет средств, полученных за счет деятельности, приносящий доход, так и за счет экономии по фонду оплаты труда при их наличии.

**10. Иные выплаты**

10.1. Работникам ГБОУ Школа №1367 предусмотрены выплаты единовременных денежных поощрений по случаю юбилейной даты (50,55,60,65,70,75 лет) со дня рождения в размере 12 000 руб.

Единовременные денежные поощрения, могут выплачиваться как за счет средств, полученных за счет деятельности, приносящий доход, так и за счет экономии по фонду оплаты труда при их наличии.

**11. Заключительные положения**

11.1 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.

11.2. Все изменения и дополнения к настоящему Положению подлежат утверждению директором ГБОУ Школа №1367 по согласованию с Управляющим советом и с учетом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

11.3.С момента введения в действие Положения ранее изданные (утвержденные) локальные нормативные акты ГБОУ Школа №1367 по оплате труда применяются, если они не противоречат Настоящему Положению и не ухудшают положение работников.

11.4. Настоящее положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до момента внесения изменений в настоящее Положение.

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено
_____ лист (-ов)

**Директор ГБОУ Школа № 1367**

_____ **Паулков А.А.**

М.П.