Приложение №2
к коллективному договору

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ «ШКОЛА НА ЯУЗЕ»
(ГБОУ «Школа на Яузе»)

Кондрашевский тупик, д. 3А, Москва, 105005 тел./факс: +7 (495) 360-80-21
http://sch2105c.mskobr.ru;
e-mail: schoolnayauze@edu.mos.ru ОГРН 5137746087540 ИНН 7701377657

От работодателя
Директор ГБОУ «Школа на Яузе»
_____ Н.В. Замышляева
«05» февраля 2018 г.

От работников
Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ «Школа на Яузе»
_____ Г.А. Пшечкова
«05» февраля 2018 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа на Яузе»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа на Яузе» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. № 273-ФЗ, законом города Москвы от 10.03.2004г. № 14 «Об общем образовании в городе Москве», на основании постановлений Правительства Москвы, от 22.03.2011г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», от 31.08.2012г. № 445-ПП «О мерах по переходу государственных общеобразовательных учреждений, подведомственных Департаменту образования города Москвы, на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», от 18.12.2013г. № 862-ПП «О внесении изменений в постановления Правительства Москвы от 22.03.2011г. № 86-ПП, от 31.08.2012г. № 445-ПП», от 24.10.2014г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», приказов Департамента образования города Москвы от 12.02.2015г. № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы» (в редакции приказа от 28.08.2015г. № 2055) и от 12.02.2015г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы», на основании Приказа № 407 от 19.06.2017г.

«Об утверждении модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы», Приказа Министерства образования и науки РФ от 30 августа 2013 г. N 1015 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования», Постановления Минтруда РФ от 21.04.1993 N 88 "Об утверждении Нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)".

1.2. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников ГБОУ «Школа на Яузе» (далее – Организация).

1.3. Положение разработано в целях формирования единых подходов к регулированию заработной платы работников школы, повышения заинтересованности в конечных результатах труда, совершенствования управления финансовыми, материальными и кадровыми ресурсами.

1.4. Система оплаты труда работников Организации устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами, 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;
- мнения представительного органа работников.

1.5. Фонд оплаты труда работников Организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания Организации, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности Организации.

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

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

1.8. Условия оплаты труда работника Организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.9. Заработная плата работника Организации, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, устанавливаемого Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

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

1.11. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала Организации устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда Организации.

1.12. Доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда Организации.

2. Распределение фонда оплаты труда Организации

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

$$ФОТ = ФОТ_б + ФОТ_к + ФОТ_{ст},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда Организации;

$ФОТ_б$ - базовая часть фонда оплаты труда;

$ФОТ_к$ - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

$ФОТ_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Базовая часть фонда оплаты труда Организации определяется по формуле:

$$ФОТ_б = ФОТ_{ув} + ФОТ_и,$$

где:

$ФОТ_б$ - базовая часть фонда оплаты труда Организации;

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

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

- административно-управленческий персонал Организации (руководитель, его заместители, главный бухгалтер);
- иные педагогические работники;
- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, инженер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал Организации;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.3. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей определяется по формуле

$$ФОТ_{ув} = ФОТ_б \times ПП,$$

где:

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

$ФОТ_б$ - базовая часть фонда оплаты труда Организации;

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

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Организации определяется по формуле:

$$ФОТ_{ст} = ФОТ \times СТ,$$

где:

$ФОТ_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда Организации;

ФОТ - фонд оплаты труда Организации;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда определяется в диапазоне от 15 до 40 процентов от фонда оплаты труда Организации.

Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам, работам и услугам в соответствии с перечнем, утвержденным приказом Департамента образования города Москвы от 30.09.2011г. № 695 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных и иных учреждений системы Департамента образования города Москвы», в пределах объемов субсидии на выполнение государственного задания на текущий финансовый год, может направляться Организацией на выплаты стимулирующего характера. На формирование стимулирующей части может направляться до 70% доходов организации от приносящей доход деятельности, за исключением средств, направляемых по действующему законодательству на уплату налогов, а также доходов, имеющих строго целевое назначение и распределяемых по конкретным направлениям расходов.

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:

$$ФОТ_{ув} = ФОТ_{у} + ФОТ_{в1} + ФОТ_{в2},$$

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.

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

$$Сстy = \frac{ФОТy - Т - К}{\sum a1i \times ti + \sum 2 \times a2i \times ti + \sum 3 \times a3i \times ti},$$

где:

Сстy - стоимость одного «ученико-часа» для учителей, руб.;

ФОТy - 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 за проверку тетрадей;

К - часть базовой части фонда оплаты труда учителей 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 и ОРКСЭ увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии и ОРКСЭ в образовательной организации.

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

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

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

где:

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

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

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

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

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

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

n1 - средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, и числа групп 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:

$$Сств2 = \frac{ФОТв2}{(\sum a4i \times ti2 + \sum 2 \times a5i \times ti2 + \sum 3 \times a6i \times ti2) \times n2},$$

где:

Сств2 – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в группах кратковременного пребывания, руб.;

ФОТв2 – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

a4i — количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a5i - 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;

a6i - 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;

ti2 – 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.

4. Основные условия оплаты труда

4.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$Оу = (Ссту \times \sum a1i \times ti + 2 \times Ссту \times \sum a2i \times ti + 3 \times Ссту \times \sum a3i \times ti)/12 + Т1 + К1 ,$$

где:

Оу - должностной оклад учителя;

Ссту - стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

a1i - численность обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a2i – 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;

a3i – численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

Т1 – ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

К1 – ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;

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

При этом при расчете должностного оклада учителя количество часов по информатике, иностранным языкам, технологии и ОРКСЭ по учебному плану увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии и ОРКСЭ в образовательной организации.

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

$$Ов = (Сств1 \times \sum a1i \times ti1 + 2 \times Сств1 \times \sum a2i \times ti1 + 3 \times Сств1 \times \sum a3i \times ti1 + Сств2 \times \sum a4i \times ti2 + 2 \times Сств2 \times \sum a5i \times ti2 + 3 \times Сств2 \times \sum a6i \times ti2)/12 ,$$

где:

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

Сств1 - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

a1i – численность воспитанников в i-ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a2i - 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;

a3i — численность воспитанников в i-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

ti1 - 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;

a4i – численность воспитанников в i-ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a5i – 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;

a6i – численность воспитанников в i-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

ti2 – количество дней посещения воспитанниками i-ой группы кратковременного пребывания.

4.3. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

4.3.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников Организации, занимающих должности руководителей, специалистов 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 Организации, а также сложности и объема выполняемой работниками Организации работы.

4.3.2. Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются на основании единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от уровня квалификации (разряда выполняемых работ), с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работы.

4.3.3. В состав заработной платы всех категорий работников Организации входят должностной оклад, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, определенные на основании настоящего Положения.

5. Условия оплаты труда руководителя Организации, его заместителей и главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера руководителю 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 Организации устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала Организации. Данный показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем Организации.

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

5.5. Размер должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Организации.

5.6. Предельный уровень средней заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера Организации устанавливается руководителем Организации на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя Организации.

5.7. Педагогическая нагрузка заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательной Организации рассчитывается отдельно в соответствии с тарификацией и включается в расчет средней величины должностных окладов и стимулирующей части заработной платы педагогических работников Организации, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Заместитель руководителя, главный бухгалтер Организации может осуществлять педагогическую деятельность в Организации на условиях совмещения (не более 6 часов в неделю).

6. Установление выплат компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера работников Организации относятся:

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

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя 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, (у учителей, в некоторых случаях, – в процентах к заработной плате за аудиторную занятость), 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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производятся в зависимости от результатов специальной оценки условий труда и устанавливаются в размере 4-12% оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) пропорционально времени отработанному в неблагоприятных условиях.

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

6.6.1. Доплата *за работу в ночное время,* каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра) оплачивается в повышенном размере не ниже 20% часовой ставки (оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), статья 154 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ).

6.6.2. Доплата *за работу в выходные и нерабочие праздничные дни,* производится в случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день или нерабочий праздничный день.

Размер доплаты, согласно статье 153 ТК РФ, устанавливается следующим образом:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

6.6.3. Доплата *за выполнение сверхурочной работы*, повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - не менее двойного размера, статья 152 ТК РФ.

6.6.4. Доплата *при совмещении профессий (должностей),* устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом объема дополнительной работы, статья 151 ТК РФ.

6.6.5. Доплата *при расширении зон обслуживания,* устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы, статья 151 ТК РФ.

6.6.6. Доплата *за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника* без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется с учетом объема дополнительной работы, статья 151 ТК РФ.

6.6.7. Иные доплаты за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, статья 149 ТК РФ.

7. Выплаты стимулирующего характера

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

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

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

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

Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году может быть установлена вновь принятому работнику по решению руководителя Организации на основании выполнения работником аналогичной работы в предыдущем учебном году и предоставленного портфолио, либо после трёх месяцев работы в Организации.

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

7.5. Премирование педагогов дополнительного образования производится при условии, если посещаемость кружка обучающимися составляет не менее 70% занятий.

7.6. В Организации могут применяться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Организации;

- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;

- за особую востребованность среди учащихся и родительской общественности;

- другие виды премиальных выплат.

7.7. 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.

7.8. Конкретные показатели для назначения стимулирующих выплат и премирования работников по категориям работников приведены в Приложении № 2 к настоящему Положению.

7.9. При наличии обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся или непосредственных руководителей работника на заседании Экспертного совета рассматривается вопрос о снижении или лишении данного работника стимулирующей выплаты, принятое решение доводится до сведения Управляющего совета, который принимает окончательное решение о снижении или лишении стимулирующей выплаты.

8. Заработная плата работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам

8.1. Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам в рамках государственной работы «Работа по организации деятельности творческих коллективов, студий, кружков, секций, любительских объединений» (далее - педагогов дополнительного образования) определяется в соответствии с приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы».

8.2. Базовая часть фонда оплаты труда работников, участвующих в выполнении государственной работы «Работа по организации деятельности творческих коллективов, студий, кружков, секций, любительских объединений» определяется по формуле:

$$ФОТ_{б} = ФОТ_{п} + ФОТ_{и},$$

где:

$ФОТ_{б}$ – базовая часть фонда оплаты труда по выполнению данного вида государственной работы;

$ФОТ_{п}$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования;

$ФОТ_{и}$ – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал Организации (руководитель, его заместители, руководители структурных подразделений);

- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь, заведующий хозяйством, инженер и иные работники);

- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;

- профессии рабочих (водители автомобиля, уборщики, гардеробщики, подсобные рабочие, рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

8.3. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования определяется по формуле:

ФОТ*п* = ФОТ*б* х ПП,

где:

ФОТ*п* – базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования;

ФОТ*б* - базовая часть фонда оплаты труда по выполнению данного вида государственной работы;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования.

8.4. Базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования (ФОТ*п)* обеспечивает гарантированную оплату труда педагогов дополнительного образования 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 педагогов дополнительного образования рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{ст} = \frac{46}{52} \times \frac{ФОТп}{\sum \alpha_i \times b_i},$$

где:

$C_{ст}$ - стоимость одного «ученико-часа» для педагогов дополнительного образования, руб.;

ФОТ*п* – базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования;

52 – количество недель в году;

46 – количество учебных недель в учебном году;

α_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 группе, кружке, клубе, студии, секции и др.;

í – количество групп (кружков, клубов, студий, секций и др.).

8.5. Должностной оклад педагога дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$О_п = C_{ст} \times \sum \alpha 1_i \times t_i + 2 \times C_{ст} \times \sum \alpha 2_i \times t_i + 3 \times C_{ст} \times \sum \alpha 3_i \times t_i ,$$

где:

$О_п$ – должностной оклад педагога дополнительного образования;

$C_{ст}$ – стоимость 1 «ученико-часа» для педагога дополнительного образования;

$\alpha 1_i$ – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$\alpha 2_i$- количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$\alpha 3_i$ – 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 занятий по дополнительным общеразвивающим программам в месяц в каждой группе (кружке, клубе, студии, секции и др.).

8.6. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников, занятых в выполнении государственной работы «Работа по организации деятельности творческих коллективов, студий, кружков, секций, любительских объединений» 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 Организации, а также сложности и объема выполняемой работы.

8.7. Помимо окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работникам, занятым в выполнении вышеуказанной государственной работы, выплачиваются стимулирующие выплаты на основании главы 7.

8.8. Источником выплаты заработной платы работников Организации, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам в рамках государственной работы «Работа по организации деятельности творческих коллективов, студий, кружков, секций, любительских объединений» являются бюджетные средства, выделенные на выполнение указанной работы.

9. Заработная плата работников, участвующих в выполнении государственных работ

9.1. Расходование средств, выделенных из бюджета на выполнение разного рода государственных работ, и в том числе заработной платы работникам, участвующим в подготовке и проведении данной работы (мероприятия), осуществляется на основании сметы, утвержденной Департаментом образования города Москвы, в соответствии с нормативами заработной платы, установленными для оплаты разного рода государственных работ.

9.2. Одновременно с отчетом о проделанной государственной работе ответственным исполнителем этой работы подается директору Организации служебная записка о размерах оплаты труда сотрудников, фактически участвующих в подготовке и проведении данной работы (мероприятия). После согласования у директора размера оплаты труда работников за выполнение данной государственной работы, а также суммы расходов по другим статьям расходов производится выплата заработной платы работникам на основании приказа директора в пределах утвержденной сметы.

10. Заработная плата работников, осуществляющих платные дополнительные образовательные услуги

10.1. Заработная плата работников, привлеченных к выполнению работ по предоставлению платных дополнительных образовательных услуг, устанавливается приказами директора на основании дополнительного штатного расписания. Размеры заработной платы определяются директором на основании трудовых договоров с работниками, осуществляющими платные услуги, их должностных инструкций, с учетом уровня квалификации, объема и сложности выполняемых работ.

10.2. Выплата заработной платы работникам, участвующим в оказании платных дополнительных образовательных услуг, осуществляется за счет средств, получаемых от указанных видов деятельности.

11. Другие выплаты из экономии фонда оплаты труда Организации

11.1. В индивидуальном порядке могут быть рассмотрены документы на выплату работникам Организации единовременной материальной помощи и поощрительной выплаты за счет экономии фонда оплаты труда.

11.1.1.Единовременная материальная помощь выплачивается в случае:

- смерти работника или члена его семьи (отца, матери, жены, мужа, детей);

- тяжелого материального положения, тяжелого заболевания работника, стихийного бедствия и иных исключительных обстоятельств.

11.1.2. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается на основании заявления работника, ходатайства непосредственного руководителя и подтверждающих документов (свидетельства о смерти, документа, удостоверяющего наличие родственных отношений, рецептов, а также товарных и кассовых чеков на лекарства и других).

11.1.3. В индивидуальном порядке осуществляются поощрительные выплаты по случаю юбилейной даты со дня рождения работника и ухода его на пенсию.

11.1.4. Размеры индивидуальных выплат материальной помощи или поощрения определяются Директором по представлению его заместителей и по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от размеров экономии фонда оплаты труда.

12. Сроки действия Положения

12.1. Настоящее Положение вводится в действие с 01.01.2018 г. на основании приказа Директора от «24» января 2018 г. № 197-к.