

УТВЕРЖДЕНО

Введено в действие приказом от «20» мая 2022 г.

№ 324-к
Директор
ГБОУ «Школа на Яузе»

Н.В. Замышляева
«20» мая 2022 г.



СОГЛАСОВАНО

на Управляющем совете от «20» мая 2022 г.

Протокол № 25_
Председатель
Управляющего совета

«20» мая 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

с профсоюзным комитетом от «20» мая 2022 г.

Протокол № _____
Председатель профкома

Г.А. Тишечкова
«20» мая 2022 г.



СОГЛАСОВАНО

на Общем собрании от «20» мая 2022 г.

Протокол № 5
Председатель Общего собрания

Е.В. Манохина
«20» мая 2022 г.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения города Москвы «Школа на Яузе»,
утвержденному приказом директора от 20.05.2022 г. № 324 -к

Порядок расчета заработной платы работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа на Яузе»

1. Порядок расчета заработной платы педагогических работников Школьного отделения, непосредственно осуществляющих учебный процесс

1.1. **Заработная плата в месяц педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (далее – учителя),** состоит из базовой части, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера и рассчитывается по формуле:

$$ЗПу = БЧу + Вком + Вст,$$

где:

ЗПу – заработная плата учителя в месяц;

БЧу – базовая часть заработной платы учителя в месяц за установленный объем учебной нагрузки в неделю;

Вком – выплаты компенсационного характера;

Вст – выплаты стимулирующего характера.

1.2. **Базовая часть** заработной платы учителя в месяц за установленный объем учебной нагрузки в неделю рассчитывается по формуле, указанной в п. 4.1. Положения об оплате труда работников ГБОУ «Школа на Яузе» и определяется путем умножения **ставки заработной платы (базовый должностной оклад)** учителя на количество ставок у данного учителя.

Количество ставок рассчитывается как отношение установленного объема учебной нагрузки в неделю к норме часов учебной работы учителя в неделю (18 часов).

1.2.1. В состав базового должностного оклада учителя входят доплата за обучение детей-инвалидов, а также доплата за деление класса на подгруппы по предметам, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы.

1.2.2. *Для расчета базового должностного оклада учителя сначала определяется базовый должностной оклад учителя без доплаты за обучение детей-инвалидов, и без доплаты за деление классов на подгруппы-Оу(ид.). Далее, с использованием повышающих коэффициентов, рассчитывается доплата за обучение детей-инвалидов и доплата за деление класса на подгруппы. Для определения ставки заработной платы (базового должностного оклада) базовый должностной оклад учителя (без доплаты за обучение детей-инвалидов, и без доплаты за деление классов на подгруппы) суммируются с доплатой за обучение детей –инвалидов и с доплатой за деление классов на подгруппы.*

Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) учителя рассчитывается по формуле, указанной в п.4.1 Положения об оплате труда работников ГБОУ «Школа на Язуе».

1.2.3. Базовый должностной оклад учителя (без доплаты за обучение детей-инвалидов, и без доплаты за деление классов на подгруппы)-Оу(ид).

- Определяется в зависимости от установленного объема учебной нагрузки и исчисляется как произведение стоимости 1 ученико-часа на количество обучающихся по предмету, количество часов по учебному плану по данному предмету в неделю в каждом классе. Полученное выражение делится на установленный объем учебной нагрузки в неделю, и затем умножается на норму часов учебной работы учителя в неделю за ставку заработной платы в месяц (18 часов) и на коэффициент для определения среднего количества недель в месяце. Далее полученные выражения суммируются по всем классам и по всем предметам, которые преподает данный учитель. *Базовый должностной оклад учителя (без доплаты за обучение детей-инвалидов, и без доплаты за деление классов на подгруппы)-Оу(ид)* рассчитывается по формуле:

$$Oy(ид) = Cст \times (\sum a_i \times t_i) / \sum t_i \times Nч \times K_{уч. нед.} / 12,$$

Где:

Oy(ид) - ставка заработной платы (базовый должностной оклад) учителя без доплаты за обучение детей-инвалидов, и без доплаты за деление классов на подгруппы;

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

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

t_i - количество часов по предмету в каждом классе в неделю;

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

$K_{уч. нед.}$ - количество учебных недель в году.

Стоимость одного ученико-часа, полученная расчетным путем и коэффициент для определения среднего количества недель в месяце устанавливается Приказом руководителя образовательной организации ежегодно на начало учебного года.

1.2.4. Доплата за обучение детей-инвалидов.

Доплата за обучение детей-инвалидов рассчитывается путем умножения базового должностного оклада учителя (без доплаты за обучение детей-инвалидов, и без доплаты за деление классов на подгруппы)-Оу(ид) на повышающий коэффициент K .

В связи с тем, что в базовый должностной оклад учителя (без доплаты за обучение детей-инвалидов и без доплаты за деление на подгруппы) входит оплата за ученико-часы инвалидов в одинарном размере, то входящая в должностной оклад учителя *доплата за обучение детей-инвалидов*, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих, применяются с повышающим коэффициентом $K=1$, а доплата за обучение детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих, применяются с повышающим коэффициентом $K=2$. Доплата за обучение детей-инвалидов производится только в случае, если ребенку-инвалиду создаются особые условия (адаптированная основная общеобразовательная программа), прописанные в индивидуальном учебном плане и плане-графике коррекционной работы.

1.2.5. Доплата за деление класса на подгруппы по предметам, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы.

В должностной оклад учителя также входят *доплаты за деление класса на подгруппы* на уроках иностранного языка, информатики, технологии, ОРКСЭ, географии, физики, права, экономики, обществознания, черчения, и прочих предметов, по которым учебным планом предусмотрено деление класса на подгруппы. Также доплата за деление классы на подгруппы устанавливается для элективных курсов, курсов по выбору, индивидуальным проектам по тем

предметам, по которым учебным планом предусмотрено деление класса на подгруппы. Данные доплаты рассчитываются от базового должностного оклада Оу (ид) с применением повышающих коэффициентов «Д»:

Доплата за деление класса на подгруппы по внеурочной деятельности не предусмотрена.

По элективным курсам, курсам по выбору, индивидуальным проектам коэффициент Д применяется по тому предмету, к которому относится данные курсы и индивидуальные проекты.

При изменении (увеличении/уменьшении) численности контингента в группе в течение учебного года коэффициент не меняется.

Повышающий коэффициент «Д» применяется также при создании групп по указанным предметам из обучающихся нескольких классов при наличии в группе до 17 человек включительно.

При наличии в группе более 17 человек коэффициент «Д» не применяется.

Данный коэффициент устанавливается Приказом руководителя образовательной организации ежегодно на начало учебного года. При изменении (увеличении/уменьшении) численности контингента в группе в течение учебного года коэффициент не меняется.

1.3. При изменении в классе или группе численности обучающихся в течение учебного года в сторону увеличения или уменьшения заработная плата учителей не изменяется. Уточнение численности обучающихся в классе или группе производится в случае перерасчета Субсидии на выполнение Государственного задания при изменении численности контингента по уровню образования по состоянию на 1 января более, чем на 4%. В случае изменения численности, на основе полученных данных, пересчитывается заработная плата учителям.

При изменении в классе или группе количества обучающихся из числа детей-инвалидов (при поступлении/выбытии или внутреннем переводе) производится перерасчет заработной платы учителя на основании приказа руководителя учреждения на соответствующее число месяца, в котором произошли изменения. Причем, заработная плата у учителей, ведущих обучение в классе, в котором произошли изменения численности в связи с поступлением/выбытием детей-инвалидов, подлежит перерасчету исходя из фактического количества детей в данном классе на соответствующее число месяца, в котором произошло данное изменение.

1.4. К выплатам компенсационного характера относятся

Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, доплата за сверхурочную работу, доплата за работу в ночное время, доплата за работу в выходные и праздничные дни, доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах).

1.4.1. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда определяется на основании п.п.6.2. Положения об оплате труда.

1.4.2. Доплата за сверхурочную работу определяется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

1.4.3. Доплата за работу в ночное время определяется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ

1.4.4. Доплата за работу в выходные и праздничные дни определяется в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

1.4.5. Доплаты за увеличение объема работы.

1.4.5.1. Доплата за увеличение объема работы устанавливается за следующие виды работ, не входящие в круг основных обязанностей учителя:

- организация и проведение лабораторных работ, практических занятий и демонстрационных опытов по учебному предмету,
- подготовка учеников к Всероссийской олимпиаде школьников,
- организация учебного процесса школьного отделения,
- мультимедийное сопровождение образовательного процесса,
- методическое сопровождение образовательного процесса,
- сопровождение проектной деятельности учащихся,
- воспитательное сопровождение образовательного процесса,
- организация и проведение медицинских осмотров работников,
- проверка медицинских книжек,
- выполнение работ по сотрудничеству с ВУЗами,
- выполнение работ в рамках международного сотрудничества,
- развитие технологического профиля,
- за работу в Ресурсном Центре,
- за наставничество,
- руководство кафедрой,
- информационная поддержка, составление расписания занятий,
- за ведение сайта школы,
- организация и проведение интеллектуальных и творческих конкурсных мероприятий, направленных на выявление и поддержку детей, проявивших выдающиеся способности (Всероссийская олимпиада школьников),
- доплата за реализацию проекта «Эффективная начальная школа»,
- доплата председателю первичной профсоюзной организации,
- доплата за деление классов на группы при изучении профильных предметов по углубленным программам,
- и др.

Такие доплаты устанавливаются в абсолютных размерах приказом директора на основании дополнительного соглашения к трудовому договору с работником.

1.4.6. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К такой дополнительной работе относится:

- работа по классному руководству (кураторству),
- проверке письменных работ,
- подготовке и проведению ГИА

1.4.6.1. Работа по классному руководству

Оплата труда за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам при выработке педагогическими работниками установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы сумма вознаграждения выплачивается в полном размере. Если установленная работнику норма рабочего времени отработана не полностью, то выплата заработной платы и вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится пропорционально отработанному времени.

Сумма вознаграждения за классное руководство учитывается в составе среднего заработка.

Ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя и федеральное ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам при выработке педагогическими работниками установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы сумма вознаграждения выплачивается в полном размере. Если установленная работнику норма рабочего времени отработана не полностью, то выплата заработной платы и вознаграждения за выполнение

функций классного руководителя производится пропорционально отработанному времени. Выплата ежемесячного городского вознаграждения за выполнение функций классного руководителя и федерального ежемесячного денежного вознаграждения за классное руководство в тех периодах, когда норма часов педагогической работы не отработана работником по причине нахождения в ежегодном основном отпуске, производится с учетом выработки в этом периоде педагогическими работниками установленной нормы часов педагогической работы.

Сумма вознаграждения за классное руководство учитывается в составе среднего заработка.

Выплата ежемесячного городского вознаграждения выплачивается за временное замещение длительно отсутствующего по болезни и другим причинам педагогического работника, осуществляющего классное руководство, другим педагогическим работником с установлением ему соответствующих выплат за классное руководство пропорционально времени замещения. Отсутствие педагогического работника является длительным в случае, если период отсутствия по болезни или другим причинам составляет более 1 (Одного) месяца.

Ежемесячные доплаты за выполнение функций классного руководителя устанавливаются при возложении на педагогических работников с их согласия дополнительной работы «выполнение функций классного руководителя».

Кандидатуры педагогических работников, которые в следующем учебном году будут осуществлять функции классного руководителя, определяются одновременно с распределением учебной нагрузки по окончании учебного года. При возложении на педагогических работников функций классных руководителей на новый учебный год соблюдается преемственность выполнения этой работы в классах.

Выполнение возложенных в текущем учебном году обязанностей по классному руководству в конкретном классе не отменяется по инициативе работодателя в следующем учебном году, за исключением случаев сокращения количества классов. В то же время за неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическим работником по его вине функций классного руководителя работодатель имеет право принять решение о прекращении выполнения работником этих обязанностей и выплаты доплаты.

При недостаточном количестве педагогических работников или при отсутствии желания у отдельных из них выполнять работу по классному руководству эти обязанности могут возлагаться на одного педагогического работника с его согласия в двух классах, в том числе временно в связи с болезнью педагогического работника. Размер доплаты за выполнение функций по классному руководству в таких случаях определяется с учетом доплаты установленной в каждом классе. В случае необходимости обязанности по классному руководству могут также возлагаться на учителей из числа руководящих и других работников общеобразовательного учреждения.

- Доплата за выполнение функций классного руководителя устанавливается Приказом руководителя на начало учебного года.

При изменении в классе численности обучающихся в сторону увеличения или уменьшения, размер доплаты не изменяется. Уточнение численности обучающихся в классе производится, как правило, по состоянию на 1 января и 1 сентября и на основе полученных данных производится перерасчет.

При изменении в классе количества обучающихся из числа детей-инвалидов (при поступлении/выбытии или внутреннем переводе) производится перерасчет доплаты на основании приказа руководителя учреждения на соответствующее число месяца, в котором произошли изменения.

За выполнение функций классного руководителя устанавливается «Ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя». Размер вознаграждения устанавливается исходя из расчета 12 500 рублей при наполняемости класса в

25 обучающихся. При иной наполняемости класса, размер вознаграждения рассчитывается пропорционально количеству обучающихся в классе. Учитывая, что данное вознаграждение осуществляется, как правило, за счет средств субсидий на иные цели, не связанные с выполнением государственного задания, уточнение численности обучающихся в классе для расчетов по выплате ежемесячного городского вознаграждения за выполнение функций классного руководителя производится, по состоянию на 1-е число календарного месяца, следующего за текущим месяцем, в котором произошли изменения. Размер Ежемесячного городского вознаграждения за выполнение функций классного руководителя утверждается приказом директора ежемесячно.

В отношении количества обучающихся из числа детей-инвалидов применяются повышающие коэффициенты: коэффициент 2 для детей-инвалидов, за исключением детей инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих, коэффициент 3 для детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих;

При изменении в классе количества обучающихся из числа детей-инвалидов (при поступлении/выбытии или внутреннем переводе), на основании приказа руководителя учреждения, производится перерасчет размера вознаграждения на 1-е число календарного месяца, следующего за текущим месяцем, в котором произошли данные изменения. При отсутствии целевого финансирования Ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя может выплачиваться из средств субсидии на выполнение государственного задания, с последующим восстановлением за счёт средств полученной целевой субсидии.

- «Федеральное ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам» устанавливается в размере 5000 рублей в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 № 850 «О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя».

1.4.6.2. Доплата за проверку письменных работ

Ежемесячная доплата за проверку тетрадей рассчитывается и выплачивается пропорционально фактически отработанному времени. Ежемесячная доплата за проверку тетрадей осуществляется за проверку письменных работ, размер доплаты зависит от того, в каких классах работает учитель и сколько учеников в каждом из них, а также от того какие учебные предметы учитель преподаёт и какой объём педагогической нагрузки установлен по данным предметам.

Ежемесячная доплата за проверку тетрадей рассчитывается по следующей формуле:

$Прт = Оу(ид) * Фн / Нч * С$, где:

Прт-ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

Оу(ид)- базового должностной оклад учителя (без доплаты за обучение детей-инвалидов, и без доплаты за деление классов на подгруппы);

Фн-установленный объём учебной нагрузки учителя в неделю;

Нч-норма часов учебной работы учителя в неделю за ставку заработной платы в месяц (18 часов).

С - повышающий коэффициент за проверку тетрадей по предмету.

С1- повышающий коэффициент за проверку тетрадей по предметам: математика, русский язык, литература, иностранный язык;

С2 - повышающий коэффициент за проверку тетрадей в начальных классах по всем предметам, за исключением физического воспитания, музыки, изобразительного искусства, технологии, ОРКСЭ, внеурочной деятельности;

СЗ - повышающий коэффициент за проверку тетрадей по предметам: география, химия, физика, информатика, история, биология, право, обществознание, экономика, родной язык (русский), родная литература (русская), и прочим предметам, по которым предусмотрена проверка тетрадей.

Для доплаты за проверку тетрадей по элективным курсам, курсам по выбору, индивидуальным проектам применяется коэффициент СЗ, если проверка тетрадей осуществляется по предмету, предусмотренному в учебном плане, в независимости от уровня образования и наименования предмета (курсов и проекта).

Повышающий коэффициент за проверку тетрадей по предмету устанавливается Приказом руководителя образовательной организации ежегодно на начало учебного года.

1.4.6.3. Выплаты за подготовку и проведение ГИА

Данные выплаты осуществляются педагогическим и иным работникам, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации в форме ОГЭ и ЕГЭ, за фактически отработанное время на основании ведомостей учета отработанного времени, предоставляемых Региональным центром обработки информации города Москвы (РЦОИ).

1.4.7. Доплата за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах).

1.4.7.1. Доплата за индивидуальное обучение на дому обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, определяется приказом руководителя ежегодно на начало учебного года

Оплата труда за надомное обучение производится в случае, когда учитель ведет уроки на дому, у обучающегося, который по медицинским показаниям не может посещать школу. Работа учителя, обучающего ребенка на дому по индивидуальному учебному плану, оплачивается по отдельной тарификации, за отведенные учебные часы. Часы, установленные для индивидуального обучения на дому, включаются в ежемесячную учебную нагрузку учителя. При этом в основной тарификации, рассчитанной на 1 сентября (1 января) текущего учебного года данная учебная нагрузка не учитывается.

При индивидуальном обучении обучающегося на дому заработная плата за месяц педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле, указанной в п. 4.1. Положения об оплате труда работников ГБОУ «Школа на Яузе» и определяется путем умножения **ставки заработной платы (базовый должностной оклад)** учителя на количество ставок у данного учителя, исходя из установленного индивидуального плана обучения по отдельной тарификации с применением повышающего коэффициента «Е».

Коэффициент «Е» - доплата за индивидуальное обучение на дому обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья), в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий, определяется приказом руководителя ежегодно на начало учебного года.

Обучение ребенка на дому также может осуществляться с использованием дистанционных образовательных технологий. Надомное обучение осуществляется педагогом за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий.

1.4.7.2. Доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами и инвалидами.

Работа учителя, обучающего ребенка по адаптированной основной общеобразовательной программе (АООП) на основании заключения центральной психолого-медико-педагогической комиссии (ЦПМПК), оплачивается по отдельной тарификации, согласно утвержденному индивидуальному учебному плану по АООП, за отведенные учебные часы с учетом доплаты за проверку тетрадей. Часы, установленные для обучения по

индивидуальному учебному плану по АООП, включаются в ежемесячную учебную нагрузку учителя. При этом в основной тарификации, рассчитанной на 1 сентября (1 января) текущего учебного года данная учебная нагрузка не учитывается.

Доплата за обучение по индивидуальному учебному плану по АООП рассчитывается по формуле, указанной в п. 4.1. Положения об оплате труда работников ГБОУ «Школа на Яузе» и определяется путем умножения **ставки заработной платы (базовый должностной оклад)** учителя на количество ставок у данного учителя с применением повышающего коэффициента «В».

Коэффициент «В» определяется приказом руководителя ежегодно на начало учебного года.

1.4.8. Доплаты за совмещение профессий (должностей), за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя, то есть замена временно отсутствующего учителя, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Оплата часов замены учителей

Оплата **часов замены уроков** производится на основании приказа директора, в котором указаны:

- фамилия, инициалы учителя, замещающего урок,
- название замещенного предмета,
- количество замещенных часов,

Оплата труда за часы фактического замещения отсутствовавшего работника (Отз), рассчитывается по формуле:

$$\text{Отз} = \text{Оу} / (\text{Фн} * \text{Кнед.}) * \text{Кфч},$$

где:

Оу – базовый должностной оклад учителя в месяц, который замещает временно отсутствовавшего работника;

Фн – установленный объем учебной нагрузки учителя в неделю

Кнед. – среднее количество недель в месяце (4,33)

Кфч – количество фактически отработанных часов замен по предмету в расчетном месяце;

При присоединении класса (группы) к своему уроку применяется понижающий коэффициент 0,5.

2. Порядок расчета заработной платы педагогов дополнительного образования

2.1. **Заработная плата** за месяц педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам в рамках государственной работы «Организация деятельности творческих коллективов, студий, кружков, секций – реализация программ дополнительного образования» (далее - педагогов дополнительного образования) состоит из базовой части, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера по формуле:

$$ЗПndo = Onдо + Vком + Vст,$$

где:

ЗПndo – заработная плата педагога дополнительного образования за месяц;

Onдо – должностной оклад педагога дополнительного образования;

Vком – выплаты компенсационного характера;

Вст – выплаты стимулирующего характера.

2.2. Базовый должностной оклад (ставка заработной платы) педагога дополнительного образования рассчитывается по формуле, указанной в п. 8.5. Положения.

2.3. В состав базового должностного оклада педагога дополнительного образования входит доплата за обучение детей-инвалидов.

2.4. Стоимость одного ученико-часа, полученная расчетным путем для оплаты занятий на ознакомительном уровне для оплаты занятий на базовом уровне устанавливается приказом руководителя ежегодно на начало учебного года.

Базовая часть заработной платы педагогического работника в месяц за установленный объем педагогической работы в неделю рассчитывается по формуле, указанной в п.8.5. Положения.2.5. В связи с тем, что базовый должностной оклад учителя (без доплаты за обучение детей-инвалидов и без доплаты за деление на подгруппы)входит оплата за ученико-часы инвалидов в одинарном размере, то входящие в должностной оклад педагога дополнительного образования доплаты за обучение детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих, применяются с повышающим коэффициентом $K=1$, а доплаты за обучение детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих, применяются с повышающим коэффициентом $K=2$. Доплата за обучение детей-инвалидов производится только в случае, если ребенку-инвалиду создаются особые условия (адаптированная образовательная программа), прописанные в индивидуальном учебном плане и плане-графике коррекционной работы.

2.6. При изменении в группе или кружке численности обучающихся до 2-х человек включительно в сторону увеличения или уменьшения заработная плата педагогов дополнительного образования не изменяется. Уточнение численности обучающихся в классе или группе производится, как правило, по состоянию на 1-е число календарного месяца работы группы (кружка), и на основе полученных данных пересчитывается заработная плата педагогам дополнительного образования.

При изменении в группе или кружке количества обучающихся из числа детей-инвалидов (при поступлении/выбытии или внутреннем переводе) производится перерасчет заработной платы педагога дополнительного образования на основании приказа руководителя учреждения на 1-е число календарного месяца, следующего за текущим месяцем в котором произошли данные изменения.

2.7. За организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы (востребованность объединения дополнительного образования) педагогам дополнительного образования устанавливаются выплаты из стимулирующей части общего фонда оплаты труда учреждения в суммовом выражении.

3. Порядок расчета заработной платы педагогических работников, осуществляющих платные дополнительные образовательные услуги

3.1.1. Заработная плата педагогов дополнительного образования по платным дополнительным образовательным услугам (кроме указанных в п. 3.1.2.) определяется по формуле:

$$ЗП_{до} = СТ_{зан} * K_{час},$$

где:

$ЗП_{до}$ – заработная плата педагога дополнительного образования за месяц по платной образовательной услуге;

$СТ_{зан}$ – размер заработной платы за одно занятие (один час педагогической нагрузки) по платной образовательной услуге;

$K_{час}$ – количество занятий (часов педагогической нагрузки), проведенных педагогом дополнительного образования за месяц по платной образовательной услуге.

Ставка педагога дополнительного образования выражается в часах педагогической нагрузки. При этом нагрузка устанавливается образовательной программой и определяется продолжительностью занятий в группах (индивидуально). Расчет стоимости часа нагрузки

педагога в группе (индивидуально) определяется на основании калькуляции затрат платной образовательной услуги.

3.1.2. Заработная плата педагогов дополнительного образования по платной дополнительной образовательной услуге «Клуб на Яузе» (Программа 1, Программа 2) определяется по формуле:

$$ЗП_{ndo} = СТ_{мес} * a_i$$

где:

$ЗП_{ndo}$ – заработная плата педагога дополнительного образования за месяц по платной образовательной услуге в зависимости от программы обучения;

$СТ_{мес}$ – месячная тарифная ставка по платной образовательной услуге в зависимости от программы обучения;

a_i – количество всех обучающихся в группе по платной образовательной услуге в зависимости от программы обучения.

Расчет месячной тарифной ставки педагога дополнительного образования по платной образовательной услуге «Клуб на Яузе» (Программа 1, Программа 2) производится на основании калькуляции затрат платной образовательной услуги. Ежемесячная учебная нагрузка педагога определяется продолжительностью занятий в группах по утвержденной образовательной программе.

3.2. Размер заработной платы за одно занятие по платным образовательным услугам, оказываемым в учреждении, устанавливается приказом директора на основании трудовых договоров (дополнительных соглашений к трудовым договорам), исходя из объема и сложности оказываемых услуг в пределах расчетной стоимости платной услуги.

3.3. Заработная плата педагогов дополнительного образования за услуги по организации и проведению разовых мероприятий (развивающих игр) для детей дошкольного возраста устанавливается на основании расчетной стоимости мероприятия.

3.4. При изменении в группе или кружке численности обучающихся до 2-х человек включительно в сторону увеличения или уменьшения заработная плата педагогов дополнительного образования не изменяется. Уточнение численности обучающихся в группе или кружке производится, как правило, по состоянию на 1-е число календарного месяца работы группы (кружка), и на основе полученных данных пересчитывается заработная плата педагогам дополнительного образования.

3.5. Оплата замены отсутствующего педагога дополнительного образования по платным дополнительным образовательным услугам

7.5.1. Оплата замены отсутствующего педагога дополнительного образования по платным дополнительным образовательным услугам (кроме указанных в п. 7.6.2.) производится на основании приказа директора, в котором должны быть указаны:

- ФИО замещающего работника;
- должность замещающего работника;
- ФИО замещаемого (отсутствующего) работника;
- должность замещаемого (отсутствующего) работника;
- размер заработной платы замещаемого (отсутствующего) работника за одно занятие (один час педагогической нагрузки) по платной образовательной услуге;
- количество замещенных занятий (часов);
- период замещения.

Оплата труда за количество фактически отработанных занятий (часов педагогической нагрузки), во время замещения отсутствовавшего работника, рассчитывается по формуле:

$$Отз = СТ_{зан} * Кфзан$$

где:

$Отз$ – оплата труда за количество фактически отработанных занятий (часов педагогической нагрузки) во время замещения отсутствовавшего работника,

$CT_{зан}$ – размер заработной платы работника, который замещает отсутствующего работника за одно занятие (один час педагогической нагрузки) по платной образовательной услуге,

$Kфзан$ – фактическое количество отработанных занятий (часов) замен в расчетном месяце

3.5.2. Оплата замены педагога дополнительного образования по платной дополнительной образовательной услуге «Клуб на Яузе» (Программа 1, Программа 2) производится на основании приказа директора, в котором должны быть указаны:

- ФИО замещающего работника;
- должность замещающего работника;
- ФИО замещаемого (отсутствующего) работника;
- должность замещаемого (отсутствующего) работника;
- программа обучения;
- месячная тарифная ставка работника, который замещает отсутствующего работника;
- количество замещенных часов;
- период замещения.

Оплата труда за часы фактического замещения отсутствовавшего работника, рассчитывается по формуле:

$$Отз = С1чз * Kфч$$

где:

$Отз$ – оплата труда за часы фактического замещения отсутствовавшего работника,

$С1чз$ – размер оплаты за 1 час замены в месяц,

$Kфч$ – фактическое количество отработанных часов замен в расчетном месяце

Размер оплаты за 1 час замены ($С1чз$) определяется следующим образом:

$$С1чз = ЗПндо : Kчм$$

$ЗПндо$ – размер заработной платы педагога дополнительного образования за месяц по платной образовательной услуге в зависимости от программы обучения,

$Kчм$ – количество рабочих часов в расчетном месяце по платной образовательной услуге в зависимости от программы обучения (нормативное время педагогической нагрузки в день на ставку для данной должности умножается на количество рабочих дней в расчетном месяце).

4. Порядок расчета заработной платы иного педагогического и учебно-вспомогательного персонала, участвующего в предоставлении дополнительных образовательных услуг, осуществляемых за счет бюджетных средств и средств средств от приносящей доход деятельности.

4.1. Заработная плата иного педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала по платным и бесплатным дополнительным образовательным услугам определяется по формуле:

$$ЗП_{уеп} = (O_{уеп} * K_{фрд}) / K_{нрд},$$

где:

$ЗП_{уеп}$ – заработная плата иного педагогического, учебно-вспомогательного персонала в месяц;

$O_{уеп}$ – должностной оклад иного педагогического, учебно-вспомогательного персонала в месяц;

$K_{фрд}$ – количество фактически отработанных дней в месяце;

$K_{нрд}$ – количество рабочих дней в месяце по плану.

4.2. Размер должностного оклада иного педагогического и учебно-вспомогательного персонала по платным и бесплатным образовательным услугам устанавливается в зависимости от уровня квалификации, объема и сложности выполняемой работы в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором учреждения.

4.3. Фонд оплаты труда педагогов дополнительного образования, иного педагогического и учебно-вспомогательного персонала, участвующего в предоставлении дополнительных

образовательных услуг, осуществляемых за счет бюджетных средств и средств физических лиц, не должен превышать расходов в части оплаты труда в соответствии с утвержденными сметами доходов и расходов по каждому источнику финансирования.

5. Порядок расчета заработной платы работников Дошкольного отделения, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования

5.1. **Заработная плата в месяц педагогических работников (воспитатели)**, непосредственно осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования (далее – воспитатели), состоит из базовой части, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера и рассчитывается по формуле:

$$ЗПв = Ов + Вком + Вст,$$

где:

ЗПв – заработная плата воспитателя в месяц;

Ов – должностной оклад воспитателя;

Вком – выплаты компенсационного характера;

Вст – выплаты стимулирующего характера.

5.1.1. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) воспитателя рассчитывается по формуле, указанной в п.4.2. Положения:

$$О_в = ((C_{ств1} \times \sum a_{1i} + 2 \times C_{ств1} \times \sum a_{2i} + 3 \times C_{ств1} \times \sum a_{3i}) \times ti1 + (C_{ств2} \times \sum a_{4i} + 2 \times C_{ств2} \times \sum a_{5i} + 3 \times C_{ств2} \times \sum a_{6i}) \times ti2) / 12,$$

где:

Ов – ставка заработной платы (базовый должностной оклад) воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования;

Сств1 - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя 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, если ребенку-инвалиду создаются особые условия (адаптированная образовательная программа) прописанные в индивидуальном маршруте развития ребенка;

a3i — численность воспитанников в *i*-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов, если ребенку-инвалиду создаются особые условия (адаптированная образовательная программа) прописанные в индивидуальном маршруте развития ребенка;

ti1 – среднее плановое количество дней посещения в год воспитанниками *i*-ой группы полного дня ;

Сств2 – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя 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, если ребенку-инвалиду создаются особые условия (адаптированная образовательная программа) прописанные в индивидуальном маршруте развития ребенка;

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

детей-инвалидов, если ребенку-инвалиду создаются особые условия (адаптированная образовательная программа) прописанные в индивидуальном маршруте развития ребенка;

i_2 – среднее плановое количество дней посещения в год воспитанниками i -ой группы кратковременного пребывания.

Стоимость 1 дето-дня, среднее плановое количество дней посещения воспитанниками в год устанавливается приказом руководителя образовательной организации ежегодно на начало учебного года.

В случае, если группу ведёт один воспитатель, ему устанавливается ставка 1,67 или меньше, в зависимости от рабочего времени.

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

$$БЧВ = \frac{ОВ \times ФП}{Нч},$$

где:

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

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

5.2. Заработная плата в месяц педагогических работников (кроме воспитателей), учебно-вспомогательного персонала и прочего персонала состоит из базовой части, компенсационных выплат и выплат стимулирующего характера.

Перечень иных педагогических работников утвержден в номенклатуре должностей, согласно Постановлению Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

К учебно-вспомогательному и младшему обслуживающему персоналу относятся должности работников, утвержденные в едином квалификационном справочнике, согласно Приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. N 761н г. Москва "Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования".

Расчет базовой части заработной платы производится путем умножения тарифной ставки (должностного оклада) на количество штатных единиц по данной должности, согласно утвержденному штатному расписанию.

Размер должностного оклада устанавливается в зависимости от уровня квалификации, объема и сложности выполняемой работы, в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором учреждения.

Количество штатных единиц определяется по каждому корпусу на основании норматива по определению численности персонала, согласно Постановлению Минтруда РФ от 21.04.1993 N 88 "Об утверждении Нормативов по определению численности персонала, занятого обслуживанием дошкольных учреждений (ясли, ясли-сады, детские сады)", а также Приказу Министерства просвещения РФ от 31 июля 2020 г. № 373 "Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по основным общеобразовательным программам - образовательным программам дошкольного образования". Данные показатели приведены в таблице № 1.

Таблица № 1

№ п/п	Наименование должности в соответствии со штатным расписанием	Норматив по определению количества штатных единиц (шт. ед.)	
1	2	3	
Иные педагогические работники			
1.	Инструктор по физической культуре	на каждую группу детей	0,13 шт. ед.
2.	Музыкальный руководитель	на каждую группу детей	0,25 шт. ед.
3.	Педагог-психолог	на каждую группу для детей с ограниченными возможностями здоровья наполняемостью 20 человек	1 шт. ед.
4.	Учитель-логопед Учитель-дефектолог	на каждую группу для детей с ограниченными возможностями здоровья наполняемостью 12 человек	1 шт. ед.
5.	Учитель-логопед	на группу детей, испытывающих трудности в обучении (ФФН) на 25 чел	1 шт. ед.
	Тьютор	сопровождение детей с ОВЗ на групповых занятиях 1-6 чел	1 шт. ед.
1.	Ассистент		1 шт. ед.

5.3. Компенсационные выплаты:

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора организации в соответствии со статьей 6 Положения.

5.3.1. Выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах).

Доплата за работу с детьми с особыми образовательными потребностями и детьми, испытывающими трудности в обучении (**работа с детьми с ОВЗ**) рассчитывается по формуле:

$$Довз = a * Pд * K1,$$

где:

Довз – доплата за работу с детьми с ОВЗ;

a – количество детей с ОВЗ в группе;

Pд – размер доплаты за 1 ребенка с ОВЗ в месяц, рублей, расчетный период с сентября по май учебного года.

(размер доплаты устанавливается фиксированной суммой на основании приказа руководителя ежегодно на начало учебного года.

Pд = размер доплаты за 1 ребенка с ОВЗ в месяц, устанавливается фиксированной суммой на основании приказа руководителя ежегодно на начало учебного года; –

$K1$ – повышающий коэффициент, равный ставке воспитателя (применяется только в случае, если воспитатель ведет группу один).

5.3.2. Доплата за работу с детьми в возрасте от 1,5 до 3-х лет (за работу “в группах раннего возраста”):

5.3.2.1. Доплата за работу в группе длительного пребывания с детьми в возрасте от 1,5 до 3-х лет, рассчитывается по формуле:

$$Ддрв = a * Pд * K1,$$

где:

$Ддрв$ – доплата за работу с детьми раннего возраста;

a – количество детей в группе;

$Pд$ – размер доплаты за 1 ребенка раннего возраста в месяц, рублей, расчетный период с сентября по май учебного года.

Размер доплаты устанавливается фиксированной суммой на основании приказа руководителя ежегодно на начало учебного года:

5.3.2.2. Доплата за работу в группе кратковременного пребывания с детьми в возрасте от 1,6 до 3-х лет, рассчитывается по формуле:

$$Ддрв = a * Pд,$$

где:

a – количество детей в группе;

$Pд$ – размер доплаты за 1 ребенка раннего возраста в месяц, рублей, устанавливается фиксированной суммой на основании приказа руководителя ежегодно на начало учебного года:

5.3.3. Расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

Ежемесячная доплата за увеличение объема работ (за стирку белья), устанавливается работникам по каждому корпусу на расчетный период с сентября по май учебного года в абсолютных значениях, в зависимости от численности детей в каждом корпусе в группе полного дня, за работу:

- по стирке мелких вещей, которые не сдаются в централизованную прачечную и стираются самостоятельно в дошкольном отделении,

- по организации и контролю качества сдаваемого и принимаемого белья (централизованная стирка),

- по ведению отчетной документации.

Размер доплаты (за стирку белья) устанавливается на основании приказа руководителя ежегодно на начало учебного года.

5.3.4. Доплата при совмещении профессий (должностей) (доплата за совмещение должности помощника воспитателя) устанавливается от должностного оклада помощника воспитателя в зависимости от рабочего времени, занимаемого по совмещаемой должности.

5.3.5. Доплата за увеличение объема работ (за увеличение количества групп) устанавливается для старших воспитателей за 1 группу длительного пребывания, за 1 группу кратковременного пребывания, при условии работы в более, чем в 4-х группах.

Размер доплаты за увеличение количества групп устанавливается в абсолютных размерах на основании приказа руководителя ежегодно на начало учебного года.

5.3.6. Доплата за увеличение объема работ (за выполнение других функций) устанавливается приказом директора в абсолютных размерах.

5.3.7. Директором учреждения могут устанавливаться иные выплаты компенсационного характера в соответствии со статьей 6 Положения.

5.3.8. Доплаты, предусмотренные пунктами: 5.3.1, 5.3.2, могут устанавливаться только воспитателям.

5.3.9. Доплаты, предусмотренные пунктом 5.3.4., 5.3.6., 5.3.7., могут устанавливаться всем работникам дошкольного отделения.

5.3.11. Оплата часов замены воспитателей производится на основании приказа директора, в котором должны быть указаны:

- ФИО замещающего работника;
- должность замещающего работника;
- ФИО замещаемого (отсутствующего) работника;
- должность замещаемого (отсутствующего) работника;
- группа (наименование);
- количество замещенных часов;
- период замещения.

Оплата труда за часы фактического замещения отсутствовавшего работника, рассчитывается по формуле:

$$Отз = С1чз * Кфч$$

где:

Отз – оплата труда за часы фактического замещения отсутствовавшего работника,

С1чз – размер оплаты за 1 час замены в месяц,

Кфч – фактическое количество отработанных часов замен в расчетном месяце

Размер оплаты за 1 час замены (*С1чз*) определяется следующим образом:

$$С1чз = СТм : Ксм$$

СТм – месячная ставка заработной платы (складывается из базовой части заработной платы работника в месяц, который замещает отсутствующего работника, а также компенсационной доплаты за работу с детьми с ОВЗ, компенсационной доплаты за работу со сложными детьми и компенсационной доплаты за работу с детьми раннего возраста),

Ксм – среднемесячное количество рабочих часов (нормативное время в год на ставку для данной должности делится на количество месяцев в году).

5.3.12. Оплата замены старшего воспитателя воспитателем производится на основании приказа директора, в котором должны быть указаны:

- ФИО замещающего работника;
- должность замещающего работника;
- ФИО замещаемого (отсутствующего) работника;
- должность замещаемого (отсутствующего) работника;
- тарифная ставка (оклад) работника, который замещает отсутствующего работника;
- количество замен (дежурств);
- период замещения.

Оплата труда за часы фактического замещения отсутствовавшего работника, рассчитывается по формуле:

$$Отз = (Осв : 4,33 : 5 : 2) * Кфд,$$

где:

Отз – оплата труда за количество фактически отработанных замен (дежурств) во время замещения отсутствовавшего работника;

Осв – тарифная ставка (оклад) старшего воспитателя,

4,33 – среднее количество недель в месяце;

5 – количество рабочих дней в неделе;

2 – понижающий коэффициент применяется в случае, если функциональные обязанности работника, в период замещения, осуществляются в рамках основного графика работы замещающего сотрудника и выполняются не в полном объеме;

Кфд – фактическое количество отработанных замен (дежурств) в расчетном месяце;

5.4. При изменении в группе численности обучающихся в течение учебного года в сторону увеличения или уменьшения заработная плата воспитателей не изменяется. Уточнение численности воспитанников в группе производится в случае перерасчета Субсидии на

выполнение Государственного задания (при изменении численности контингента по уровню образования по состоянию на 1 января более, чем на %, при отклонении фактической посещаемости от плановой более, чем на 8%). Уточнение численности воспитанников в группах дошкольного отделения производится, как правило, по состоянию на 1 января, и, в случае изменения численности, на основе полученных данных пересчитывается заработная плата воспитателям.

При изменении в группах дошкольного отделения количества воспитанников из числа детей-инвалидов (при поступлении/выбытии или внутреннем переводе) производится перерасчет заработной платы воспитателя на основании приказа руководителя учреждения на соответствующее число месяца, в котором произошли изменения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом директора организации в соответствии со статьей 7 Положения.

Стимулирующие выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году, а также по итогам работы в течении года могут устанавливаться всем работникам дошкольного отделения. Показатели для назначения стимулирующей выплаты определяются согласно Приложению №2 к Положению.

6. Порядок расчета заработной платы иных педагогических работников (кроме воспитателей и учителей) административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала

6.1. Базовая часть заработной платы иных педагогических работников (кроме воспитателей и учителей), административно-управленческого персонала (АУП), учебно-вспомогательного персонала (УВП) и прочего персонала определяется на основании окладов, установленных в штатном расписании, утвержденном директором.

6.2. Оклады указанных работников устанавливаются в соответствии с приказами Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам», от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 26.08.2010 г. № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»)), на основании трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам с учетом уровня квалификации, объема и сложности выполняемых работ.

6.3. В заработную плату руководящих работников, специалистов, служащих помимо должностного оклада включаются выплаты:

- компенсационного характера, устанавливаются приказом директора организации в соответствии с пунктом 6 Положения об оплате труда работников ГБОУ «Школа на Яузе».
- стимулирующие выплаты, которые предусмотрены в соответствии с пунктом 7 Положения об оплате труда работников ГБОУ «Школа на Яузе».

6.4. Компенсационные выплаты.

6.4.1. Доплата за увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором

6.4.1.1. Доплата за увеличение объема работ устанавливается работникам за выполнение следующих видов работ, не входящих в круг основных обязанностей:

- за ведение протоколов заседаний Управляющего совета, педагогического совета,
- за организацию работ по соблюдению пожарной безопасности,
- за организацию работ по соблюдению норм и требований по ГО и ЧС,

- за организацию работ по соблюдению норм и требований СанПиН,
- за руководство хозяйственной деятельностью,
- за проведение электросварочных работ,
- за контроль организации питания и обеспечения питьевого режима,
- за работу, связанную с большим количеством заказываемых рационов питания,
- за работы по осуществлению организации замен уроков и ведение табелей учета рабочего времени,
- за работу по транслированию работы школы на электронных ресурсах,
- и др.

6.4.1.2. Доплата за увеличение объема работ специалистам по питанию школьного отделения:

Расчет компенсационной выплаты за увеличение объема работ специалистам (по питанию) производится на основании численности контингента (питающихся) по корпусам школьных отделений на начало учебного года и устанавливается за организацию питания свыше 100 человек по каждому корпусу, в зависимости от кадровой расстановки специалистов (по питанию) по корпусам. Размер компенсационной выплаты устанавливается в абсолютных значениях на основании приказа руководителя ежегодно на начало учебного года.

Компенсационные выплаты за контроль и организацию питания в корпусах устанавливаются в абсолютных значениях на основании приказа руководителя ежегодно на начало учебного года.

6.4.1.3. Доплата за увеличение объема работ специалистам (по питанию) дошкольного отделения.

Расчет компенсационной выплаты за увеличение объема работ специалистам по питанию производится на основании численности контингента по корпусам дошкольного отделения в группах полного дня на начало учебного года и устанавливается за превышение **средней расчетной численности* учащихся по каждому корпусу, в зависимости от кадровой расстановки специалистов по питанию по корпусам. Размер компенсационной выплаты устанавливается при увеличении численности обучающихся сверх *средней расчетной численности* обучающихся.

**Средняя расчетная численность обучающихся* определяется путем деления общей численности обучающихся во всех корпусах в группах полного дня на количество корпусов дошкольного отделения.

Размер компенсационной выплаты устанавливается фиксированной суммой на основании приказа руководителя ежегодно на начало учебного года.

6.4.1.4. Оплата замены специалиста по питанию производится на основании приказа директора, в котором должны быть указаны:

- ФИО замещающего работника;
- должность замещающего работника;
- ФИО замещаемого (отсутствующего) работника;
- должность замещаемого (отсутствующего) работника;
- тарифная ставка (оклад) замещаемого (отсутствующего) работника;
- количество замен (дежурств);
- период замещения.

Оплата труда за часы фактического замещения отсутствовавшего работника, рассчитывается по формуле:

$$Отз = (Осп : 4,33 : 5 : 4) * Кфд,$$

где:

Отз – оплата труда за количество фактически отработанных замен (дежурств) во время замещения отсутствовавшего работника;

Осп – тарифная ставка (оклад) специалиста по питанию который замещает отсутствующего работника.

4,33 – среднее количество недель в месяце;

5 – количество рабочих дней в неделе;

4 – понижающий коэффициент применяется в случае, если функциональные обязанности специалиста (по питанию), в период замещения, осуществляются в рамках основного графика работы и выполняются не в полном объеме;

Кфд – фактическое количество отработанных замен (дежурств) в расчетном месяце;

6.4.1.5. Оплата замены отсутствующего ответственного за стирку белья

производится на основании приказа директора, в котором должны быть указаны:

- ФИО замещающего работника;
- должность замещающего работника;
- ФИО замещаемого (отсутствующего) работника;
- должность замещаемого (отсутствующего) работника;
- стоимость одной замены (дежурства);
- количество замен (дежурств);
- период замещения.

Стоимость одной замены (дежурства) при замене отсутствующего работника обеспечивающего стирку белья, устанавливается фиксированной суммой приказом руководителя ежегодно на начало учебного года.

Оплата труда за количество фактически отработанных замен (дежурств) во время замещения отсутствовавшего работника, рассчитывается по формуле:

$$Отз = Сз * Кфч$$

где:

Отз – оплата труда за количество фактически отработанных замен (дежурств) во время замещения отсутствовавшего работника,

Сз – стоимость 1 замены (дежурства),

Кфч – фактическое количество отработанных замен (дежурств) в расчетном месяце

6.4.1.5. Оплата часов замены иного педагогического персонала, заработная плата которых установлена по штатному расписанию (кроме указанных в п. 5.3.12. и 7.6.), административно-управленческого, учебно-вспомогательного и прочего персонала производится на основании приказа директора, в котором должны быть указаны:

- ФИО замещающего работника;
- должность замещающего работника;
- ФИО замещаемого (отсутствующего) работника;
- должность замещаемого (отсутствующего) работника;
- тарифная ставка (оклад) работника, который замещает отсутствующего работника;
- количество замещенных часов;
- период замещения.

Оплата труда за часы фактического замещения отсутствовавшего работника, рассчитывается по формуле:

$$Отз = С1чз * Кфч$$

где:

Отз - оплата труда за часы фактического замещения отсутствовавшего работника,

С1чз – размер оплаты за 1 час замены в месяц,

Кфч – фактическое количество отработанных часов замен в расчетном месяце

Размер оплаты за 1 час замены (*С1чз*) определяется следующим образом:

$$С1чз = СТм : Ксм$$

СТм - месячная ставка заработной платы (тарифная ставка (оклад) работника, который замещает отсутствующего работника,

Ксм – среднемесячное количество рабочих часов (нормативное время педагогической или иной нагрузки в год на ставку для данной должности делится на количество месяцев в году).

Оплата труда за часы фактического замещения отсутствовавшего работника, в случае, если функциональные обязанности работника, в период замещения, осуществляются в рамках

основного графика работы замещающего сотрудника и выполняются не в полном объеме, рассчитывается по формуле:

$$O_{мз} = (O_{сп} : 4,33 : 5 : 4) * K_{фд},$$

где:

$O_{мз}$ – оплата труда за количество фактически отработанных замен (дежурств) во время замещения отсутствовавшего работника;

$O_{сп}$ – тарифная ставка (оклад) специалиста по питанию который замещает отсутствующего работника.

4,33 – среднее количество недель в месяце;

5 – количество рабочих дней в неделе;

4 – понижающий коэффициент применяется в случае, если функциональные обязанности работника, в период замещения, осуществляются в рамках основного графика работы замещающего сотрудника и выполняются не в полном объеме;

$K_{фд}$ – фактическое количество отработанных замен (дежурств) в расчетном месяце;

7. Сроки оплаты часов замены

- при замещении отсутствовавшего работника в период с 1 по 15 число отчетного месяца, часы замены оплачиваются при начислении заработной платы за текущий месяц.

- при замещении отсутствовавшего работника в период с 16 по 31 число отчетного месяца, часы замены оплачиваются при начислении заработной платы за 1-ю половину следующего месяца.

8. Доплата председателю первичной профсоюзной организации

Размер доплаты председателю ППО зависит от результатов работы образовательной организации в интересах жителей города Москвы и может определяться в соответствии с Рекомендациями по следующей формуле:

$$B = B_{пм.} \times K_{числ.} \times N_{чл.} / N_{р.}, \text{ где}$$

B – размер ежемесячной выплаты председателю первичной профсоюзной организации;

$B_{пм.}$ – величина прожиточного минимума для трудоспособного населения в городе Москве на соответствующий период;

$K_{числ.}$ – корректирующий коэффициент, который определяется в зависимости от численности первичной профсоюзной организации:

Показатель	Кол-во членов Профсоюза				
	<40	40-90	91-200	201-450	>450
Коэффициент численности	0,25	0,5	0,75	1,0	1,25

$N_{чл.}$ – количество работников учреждения, являющихся членами Профсоюза и состоящих на учете в первичной профсоюзной организации;

$N_{р.}$ – количество работников учреждения.

При изменении величины прожиточного минимума для трудоспособного населения в городе Москве производится перерасчет размера ежемесячной выплаты председателю первичной профсоюзной организации.

Ежемесячная выплата председателю ППО устанавливается образовательной организацией ежегодно одновременно с утверждением тарификации на год с 1 сентября по 31 августа при условии наличия в образовательной организации не менее 60% работников, являющихся членами Общероссийского Профсоюза образования, а также при условии положительной динамики изменения численности за год (5% и более). Ежемесячная выплата выплачивается как премия по результатам работы за месяц или квартал, включается в

заработную плату работника, являющегося председателем первичной профсоюзной организации, и учитывается при определении его среднемесячного дохода в образовательной организации. Ежемесячная выплата председателю ППО осуществляется образовательной организацией за счет поступлений от приносящей доход деятельности образовательной организации.

Заместителю (заместителям) председателя первичной профсоюзной организации устанавливается аналогичная доплата в размере, не превышающем 70% от размера доплаты председателю первичной профсоюзной организации.

9. Порядок определения коэффициента кратности заработной платы заместителей руководителя

Размер заработной платы заместителей руководителя организации устанавливается в кратном соотношении к ежемесячной заработной плате директора с применением коэффициента кратности. Коэффициент кратности определяется в зависимости от результатов управленческой деятельности (группы в рейтинге) образовательной организации в предыдущем учебном году, а также с учетом численности обучающихся по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, по дополнительным общеразвивающим программам в текущем учебном году. *Данные показатели приведены в таблице № 2.*

Таблица № 2

Коэффициент кратности*:

Результаты управленческой деятельности (группа в рейтинге)	Количество обучающихся, чел. **				
	> 4000	3001-4000	2001-3000	1001-2000	< 1000
Лауреаты грантов Мэра или ТОП-20 по отдельным направлениям Рейтинга	0,9	0,89	0,88	0,87	0,86
Группа значительного вклада (221-300)	0,86	0,85	0,84	0,83	0,82
Группа потенциального роста (301-400)	0,82	0,81	0,80	0,79	0,78
Группа внимания (> 401)	0,78	0,77	0,76	0,75	0,74

Примечание:

* директор имеет право отказаться от части заработной платы своей и заместителей (денежные средства остаются у школы),

***в отношении количества обучающихся из числа детей-инвалидов применяются повышающие коэффициенты: коэффициент 2 для детей-инвалидов, за исключением детей инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих, коэффициент 3 для детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих.»*

10. Порядок определения предельного размера оплаты труда работников

Размер заработной платы работников организации не может превышать верхний предел кратного соотношения ежемесячной заработной платы заместителя руководителя. Коэффициент кратности определяется в зависимости от группы в рейтинге образовательной организации в предыдущем учебном году. *Данные показатели приведены в таблице № 3.*

Таблица № 3
Коэффициент кратности (верхний предел):

Группа в рейтинге	Коэффициент от заработной платы заместителя директора
Лауреаты грантов Мэра или ТОП-20 по отдельным направлениям Рейтинга	0,93
Группа значительного вклада (221-300)	0,92
Группа потенциального роста (301-400)	0,91
Группа внимания (> 401)	0,90

Примечание: данные расчётные величины стоимости, произведены на основании экономических расчётов и утверждаются приказом директора.

10. Расчет стоимости балла

Размер стимулирующей выплаты, работников Организации, формируется на основании балльной системы. Стимулирующая доплата каждого работника определяется путем суммирования заработанных баллов и умножения стоимости одного балла на их количество.

Стоимость одного балла для установления размера выплаты соответствующей категории работников определяется путем деления годового объема денежных средств, утвержденных руководителем Организации на стимулирующую выплату за результативность работы в предыдущем учебном году данной категории работников (в рублях), на 12 месяцев и на количество баллов, предусмотренных для оценки выполнения всех показателей результативности по всем утвержденным в Организации должностям работников соответствующей категории работников.

Расчет стоимости баллов школьного отделения.

Стоимость одного балла у учителей школьного отделения (кроме классного руководителя) определяется как результат деления фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть учителей школьного отделения (кроме классного руководителя), на количество баллов, набранных всеми учителями школьного отделения (кроме классного руководителя).

Стоимость одного заработанного балла у классного руководителя определяется как результат деления фонда оплаты труда, выделенного на доплату за классное руководство, на количество баллов за классное руководство, набранных всеми учителями школьного отделения.

Стоимость одного балла у иных педагогических работников школьного отделения (кроме учителей) определяется как результат деления фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть иных педагогических работников школьного отделения (кроме учителей), на количество баллов, набранных всеми иными педагогическими работниками школьного отделения (кроме учителей).

Стоимость одного балла у учебно-вспомогательного персонала школьного отделения определяется как результат деления фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть учебно-вспомогательного персонала работников школьного отделения, на количество баллов, набранных всем учебно-вспомогательным персоналом школьного отделения.

Стоимость одного балла у прочего персонала школьного отделения определяется как результат деления фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть прочего

персонала работников школьного отделения, на количество баллов, набранных всем прочим персоналом школьного отделения.

Стоимость балла у работников дошкольного отделения определяется следующим образом:

- как результат деления фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть воспитателей дошкольного отделения, на количество баллов, набранных всеми воспитателями дошкольного отделения,

- как результат деления фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть иного педагогического персонала дошкольного отделения (кроме воспитателей), на количество баллов, набранных всеми работниками, относящимися к категории иного педагогического персонала дошкольного отделения (кроме воспитателей),

- как результат деления фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть учебно-вспомогательного персонала дошкольного отделения, на количество баллов, набранных всеми работниками, относящимися к категории учебно-вспомогательного персонала дошкольного отделения.

как результат деления фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть прочего персонала дошкольного отделения, на количество баллов, набранных всеми работниками, относящимися к категории прочего персонала дошкольного отделения.

Стоимость одного балла у работников административного отдела определяется:

- как результат деления фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть работников административного отдела (кроме административно-управленческого персонала), на количество баллов, набранных всеми работниками административного отдела (кроме административно-управленческого персонала)

Стоимость балла у работников хозяйственного отдела определяется:

- как результат деления фонда оплаты труда, выделенного на стимулирующую часть работников хозяйственного отдела, на количество баллов, набранных всеми работниками хозяйственного отдела.