

«УТВЕРЖДЕНО»

Директор ГБОУ
Гимназия №1516

Н.Л. Буканова

31 августа 2015

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель ПК ГБОУ
Гимназия №1516

М.В. Соколова

31 августа 2015

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель УСТ ГБОУ
Гимназия №1516

М.Н. Ковалев

31 августа 2015

**Положение о системе оплаты труда
сотрудников Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения города Москвы
«Гимназия № 1516»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Гимназия № 1516», (далее - ГБОУ Гимназия № 1516), устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Правовым основанием введения Положения являются:

- Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ с изменениями на 22.12.2014 г.;
- Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 671н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»;
- Постановление правительства Российской Федерации от 08.08.2013г. №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»;
- Постановление Правительства Москвы от 28.12.2010г. № 1088-ПП «О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Постановление Правительства Москвы от 22.03.2011г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве»;
- Приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015г. № 40 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;
- Приказ Департамента образования города Москвы от 28.08.2015г. № 2055 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы №40»;
- Постановление Правительства Москвы от 31.08.2012г. №445-ПП «О мерах по переходу государственных учреждений, подведомственных Департаменту

- образования города Москвы, на систему оплаты труда, отличную от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Коллективный договор;
 - Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - Рекомендации Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки российской Федерации, на 2015-2017 годы от 22.12.2014 года;
- 1.3. Фонд оплаты труда работников ГБОУ Гимназия № 1516 формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с обеспечением выполнения государственного задания, а так же за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности ГБОУ Гимназия № 1516.
 - 1.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться на выплаты стимулирующего характера.
 - 1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а так же на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.
 - 1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.
 - 1.7. Условия оплаты труда работника ГБОУ Гимназия № 1516, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включается в текст трудового договора.
 - 1.8. Зарплата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности, не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.
 - 1.9. При разработке условий оплаты труда работников ГБОУ Гимназия № 1516 необходимо учитывать, что устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам.
 - 1.10. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала ГБОУ Гимназия № 1516 устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда ГБОУ Гимназия № 1516.
 - 1.11. Доля фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные образовательные программы дошкольного образования, и учителей устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда ГБОУ Гимназия № 1516.
 - 1.12. Настоящее Положение принимается на общем собрании работников ГБОУ Гимназия № 1516, согласовывается с Управляющим советом, профсоюзной организацией и становится обязательным для выполнения после утверждения директором.
 - 1.13. В Положение могут вноситься изменения в связи с требованиями федерального и регионального законодательства, а также по инициативе трудового коллектива,

профсоюзной организации и администрации школы. Все изменения вступают в силу после проведения процедур, предусмотренных п. 1.12. настоящего Положения.

- 1.14. Основной идеей настоящего Положения является обеспечение соответствия размера заработной платы всех категорий работников школы качеству и объему выполненного труда.
- 1.15. Качество труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, иных педагогических работников и административно-управленческого персонала определяется на основе независимой оценки учебных и других достижений воспитанников и обучающихся, а также степени доверия им родителей (законных представителей). Качество труда учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала гимназии определяется соответствием результатов их труда нормативным требованиям, оценкой должностных лиц, общественных организаций гимназии и актами проверок соответствующих федеральных, региональных и окружных органов управления и надзора.
- 1.16. Объем труда определяется федеральными и региональными нормативами, должностными обязанностями работников и фиксируется приказами по школе.

2. Цель и задачи

2.1. Целью системы оплаты труда в ГБОУ Гимназия № 1516 является обеспечение высокого качества образования воспитанников и обучающихся, воспитание их на основе нравственных и патриотических традиций российской школы, уважения личности обучающихся и защиты их от физического, морального и психологического насилия.

2.2. Задачи:

- обеспечение соответствия размера оплаты труда сотрудников достигнутым результатам их профессиональной деятельности;
- стимулирование сотрудников к освоению и внедрению новых эффективных технологий производственной деятельности и обеспечение роста их профессиональной квалификации;
- обеспечение профессиональной самореализации педагогических сотрудников;
- обеспечение открытости деятельности образовательного учреждения;
- создание условий для экономии ресурсов.

3. Распределение фонда оплаты труда ГБОУ Гимназия № 1516.

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

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

где:

- ФОТ – фонд оплаты труда ГБОУ Гимназия №1516;
- ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;
- ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;
- ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} * \text{СТ},$$

где:

- ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ – фонд оплаты труда ГБОУ Гимназия №1516;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда ГБОУ Гимназия № 1516, что составляет не менее 30 процентов от ФОТ.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТув} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТув – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей;

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

- Административно-управленческий персонал;
- Иные педагогические работники;
- Учебно-вспомогательный персонал;
- Младший обслуживающий персонал.

3.4. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей определяются по формуле:

$$\text{ФОТув} = \text{ФОТб} * \text{ПП}$$

где:

ФОТув – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

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

4. Формирование базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный и воспитательный процессы. Определение стоимости «ученико-часа» и «дето-дня».

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОТув} = \text{ФОТу} + \text{ФОТв1} + \text{ФОТв2},$$

где:

ФОТув – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей;

ФОТу – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТв1 – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования в группах полного дня;

ФОТв2 – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТу) 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:

$$C_{сту} = (\text{ФОТ}_у - (Т + К)) / (\sum a_{1i} * t_i + \sum 2 * a_{2i} * t_i + \sum 3 * a_{3i} * t_i),$$

где:

$C_{сту}$ – стоимость одного «ученико-часа» учителя;

$\text{ФОТ}_у$ – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

a_{3i} – количество обучающихся в i -том классе из числа детей инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

T – часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату проверки тетрадей;

K – часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за осуществление функций классного руководителя.

При расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по предметам, где предполагается деление на подгруппы, увеличивается на коэффициент деления (K_d), который определяется как отношение среднего количества обучающихся в классах на среднее число обучающихся в подгруппах деления.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей ($\text{ФОТ}_{в1}$, $\text{ФОТ}_{в2}$) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из числа дней посещения и численности воспитанников дошкольного отделения.

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

$$C_{ств1} = (\text{ФОТ}_{в1}) / ((\sum a_{1i} * t_{i1} + \sum 2 * a_{2i} * t_{i1} + \sum 3 * a_{3i} * t_{i1}) * n_1),$$

где:

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

$\text{ФОТ}_{в1}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

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

a_{2i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -той группе полного дня из числа детей инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

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

n_1 – средняя численность воспитателей, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня (n_1 определяется как отношение численности воспитателей, осваивающих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня и числа групп полного дня);

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

$$C_{ств2} = (ФОТ_{в2}) / ((\sum a_{4i} * t_{i2} + \sum 2 * a_{5i} * t_{i2} + \sum 3 * a_{6i} * t_{i2}) * n_2),$$

где:

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

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

a_{4i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -той группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей инвалидов);

a_{5i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -той группе кратковременного пребывания из числа детей инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{6i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -той группе кратковременного пребывания из числа детей инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

n_2 – средняя численность воспитателей, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания (n_2 определяется как отношение численности воспитателей, осваивающих образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания и числа групп кратковременного пребывания);

5. Основные условия оплаты труда

5.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_u = ((C_{ст1} * \sum a_{1i} * t_i * K_{n1} + 2 * C_{ст1} * \sum a_{2i} * t_i * K_{n1} + 3 * C_{ст1} * \sum a_{3i} * t_i * K_{n1}) * K_{n2} * 4,33 + T_1 + K_1),$$

где:

O_u – должностной оклад учителя;

C_{cmy} – стоимость одного «ученико-часа» учителя;

ФОТ_у – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

a_{3i} – количество обучающихся в i -том классе из числа детей инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

K_{n1} – ежемесячный повышающий коэффициент учителям, работающим в 9-ых и 11-ых классах, за сложность и приоритетность предметов (русский язык и математика) как предметов обязательных для прохождения государственной итоговой аттестации всеми обучающимися;

t_i – количество часов в неделю по предмету по учебному плану в каждом классе;

4,33 – среднее количество недель в месяце;

K_{n2} – ежемесячный повышающий коэффициент за квалификационную категорию по соответствующей должности;

K_1 – ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;

T_1 – ежемесячная доплата за проверку тетрадей, которая рассчитывается по формуле:

$$T_1 = (\sum a_{1i} * t_i * K_{n1} + 2 * C_{cmy} * \sum a_{2i} * t_i * K_{n1} + 3 * C_{cmy} * \sum a_{3i} * t_i * K_{n1}) * K_{n3} - (\sum a_{1i} * t_i * K_{n1} + 2 * C_{cmy} * \sum a_{2i} * t_i * K_{n1} + 3 * C_{cmy} * \sum a_{3i} * t_i * K_{n1}),$$

где:

K_{n3} - Доплата за проверку тетрадей:

- для учителей начальных классов - 20%;
- для учителей русского языка, литературы, математики, иностранного языка, работающих в классе (группе) с наполняемостью 15 и более человек 20%;
- для учителей иностранного языка, русского языка, литературы, математики, работающих в классе (группе) с наполняемостью менее 15 человек - 10%;
- для учителей истории, физики, химии, биологии, географии, информатики, работающих в классе (группе) с наполняемостью 15 и более человек -10%;
- для учителей истории, физики, химии, биологии, географии, информатики, работающих в классе (группе) с наполняемостью менее 15 человек - 5%;

При расчете должностного оклада учителя количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по предметам, где предполагается деление на подгруппы, увеличивается на коэффициент деления (K_d), который определяется как отношение среднего количества обучающихся в классах на среднее число обучающихся в подгруппах деления.

При расчете оплаты часов внеурочной деятельности или часов школьного компонента, количество обучающихся в классе берется равным 15.

При расчете оплаты часов школьного компонента, предусмотренных по учебному плану на занятия по второму иностранному языку использовать доплату за проверку тетрадей.

Заработная плата учителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

$$Oв = ((Cств1 * \sum a1i * ti1 + 2 * Cств1 * \sum a2i * ti1 + 3 * Cств1 * \sum a3i * ti1 + Cств2 * \sum a4i * ti2 + 2 * Cств2 * \sum a5i * ti2 + 3 * Cств2 * \sum a6i * ti2) / 12) * Kn2,$$

где:

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

Cств1 – стоимость одного «дето-дня» воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

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

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

ti1 – количество дней посещения воспитанниками *i*-той группы полного дня;

Cств2 – стоимость одного «дето-дня» воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

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*-той группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей инвалидов);

a5i – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в *i*-той 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*-той группе кратковременного пребывания из числа детей инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

ti2 – количество дней посещения воспитанниками *i*-той группы кратковременного пребывания;

Kn2 – ежемесячный повышающий коэффициент за квалификационную категорию по соответствующей должности;

Заработная плата воспитателя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Должностной оклад педагогов дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$Oпу1 = Cпу1 * Упу1 * 4,33 * Чпу1 * Kn2,$$

где:

Oпу1 – оклад педагога дополнительного образования;

Упу1 – нормативное количество учащихся в бюджетной группе дополнительного образования (15 человек);

$Чпу1$ – недельное количество часов дополнительного образования по учебному плану дополнительного образования;

$Спу1$ – стоимость «ученико-часа» педагогов дополнительного образования, которое рассчитывается по формуле:

$$Спу1 = (ФОТпу1 * 4,33) / (Упу1 * Чпу1),$$

$ФОТпу1$ – фонд оплаты труда педагогов дополнительного образования;

4,33 – среднее количество недель в месяце;

$Кп2$ – ежемесячный повышающий коэффициент за квалификационную категорию по соответствующей должности;

Заработная педагога дополнительного образования состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.4. Должностной оклад воспитателей групп продленного дня рассчитывается по формуле:

$$Опу2 = Спу2 * Упу2 * Чпу2 * 4,33 * Кп2,$$

где:

$Опу2$ – оклад воспитателя группы продленного дня;

$Упу2$ – нормативное количество учащихся в бюджетной группе продленного дня (25 человек);

$Чпу2$ – недельное количество часов группы продленного дня;

$Спу2$ – стоимость «ученико-часа» воспитателя группы продленного дня, которое рассчитывается по формуле:

$$Спу2 = (ФОТпу2 * 4,33) / (Упу2 * Чпу2),$$

$ФОТпу2$ – фонд оплаты труда воспитателей групп продленного дня;

4,33 – среднее количество недель в месяце;

$Кп2$ – ежемесячный повышающий коэффициент за квалификационную категорию по соответствующей должности;

Заработная плата воспитателя групп продленного дня состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. Должностные оклады иных категорий работников рассчитываются на основе базового оклада по ГБОУ Гимназия № 1516 (*Осред*), который рассчитывается по формуле:

$$Осред = Ссту * Усред * Нпн * 4,33,$$

где:

Осред – базовый оклад;

Ссту – стоимость одного «ученико-часа» учителя;

Усред – среднее количество учеников в классе;

Нпн – норма часов на ставку педагогического работника;

4,33 – среднее количество недель в месяце.

Заработная плата иных категорий работников состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.5.1. Должностной оклад иных педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$Оип = Осред * Кп1 * Кп2,$$

где:

Оип – оклад иных педагогических работников;

Осред – базовый оклад;

Кп2 – ежемесячный повышающий коэффициент за квалификационную категорию;

5.5.2. Должностной оклад учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала рассчитывается по формуле:

$$\text{Оувмон} = \text{Осред} * \text{К},$$

где:

Оувмон – оклад учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала;

Осред – базовый оклад;

К – коэффициент квалификационных уровней должностей;

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера.

- 6.1. Заработная плата руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 6.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера руководителю определяется трудовым договором с Департаментом образования города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных образовательных организации, утвержденным Департаментом образования города Москвы.
- 6.3. Должностной оклад руководителя устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала образовательной организации. Данный показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем.
- 6.4. Должностной оклад руководителя рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.
- 6.5. Размер должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.
- 6.6. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается руководителем на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя.

7. Установление выплат компенсационного характера.

- 7.1. К выплатам компенсационного характера относятся:
 - Повышение оплаты труда (компенсация) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - Доплаты за работу в условиях отклоняющихся от нормальных.
- 7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.
- 7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.
- 7.4. Выплаты компенсационного характера, установленные 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).

- 7.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся на основе проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке. Данные компенсационные выплаты определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 7.6. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера:
- Доплата за работу в ночное время;
 - Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
 - Доплата за сверхурочную работу;
 - Доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы определенной трудовым договором (замена уроков болеющих учителей и воспитателей);
 - Выплаты за приобретение методической литературы;
 - Оплата первых трех дней больничного листа из ФОТ;
 - Иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Выплаты стимулирующего характера

- 8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:
- Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
 - Премии по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии;
 - Стимулирующая выплата молодым специалистам;
- 8.2. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
- 8.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной организации:
- Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
 - Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
 - За осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией.
- 8.4. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования.
- 8.4.1. Педагогические работники:

- Подготовка обучающихся – победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, конференции);
- Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимой диагностики;
- Положительная динамика количества дней посещения воспитанниками дошкольного отделения по сравнению с прошлым периодом;
- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;
- Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых их бюджета города Москвы;
- Отсутствие правонарушений среди обучающихся.

8.4.2. Административно-управленческий персонал:

- Выполнение утвержденного государственного задания;
- Участие в городских общественно-значимых мероприятиях;
- Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых их бюджета города Москвы;
- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;
- Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации;
- Реализация не менее четырех профилей обучения;
- Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса.

8.4.3. Иные работники:

- Выполнение общественно-значимых функций;
- Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность;
- Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых их бюджета города Москвы;
- Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;

8.5. Разовые премии применяются:

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

8.6. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.