



Приложение №5 к Коллективному договору на 2017-2018 гг

Согласовано
Управляющим советом
ГБОУ Школа № 1191
Протокол № ___ от 28.06.2017 года
Председатель УС  А.П. Бордин

Утверждено
Директором ГБОУ Школа № 1191
Приказ № 112 от 28.06.2017 года
 Н.А. Юренко

КОПИЯ ВЕРНА

подпись 

Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1191»

1. Общие положения.

1.1 Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1191» (далее – Положение, Учреждение).

1.2 Система оплаты труда работников учреждения устанавливается настоящим Положением, разработанным с учетом:

- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- рекомендаций Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

1.3 Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях.

1.4 Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, совмещения производится отдельно по каждой из должностей.

1.5 Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на

соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.6. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

1.7 Размер оплаты труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.

1.8. При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания объем выплат производится в пределах размера должностного оклада по совмещаемой должности с учетом объема фактически выполняемой работы.

2. Формирование и распределение Фонда оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

2.2. Объем годового фонда оплаты труда, структура в разрезе категорий работников, структура в разрезе видов выплат (постоянная часть, стимулирующая, премиальная части фонда оплаты труда) определяются приказом Учреждения на 1 сентября соответствующего учебного года и могут быть пересмотрены не более 1 раза до 1 февраля текущего учебного года с учетом мнения первичной профсоюзной организацией.

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

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

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

где: ФОТ - фонд оплаты труда;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;
ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

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

где: ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не более 20 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:
 $\text{ФОТб} = \text{ФОТув} + \text{ФОТи},$

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТув - базовая часть фонда оплаты труда работников, реализующих образовательные программы дошкольного образования (далее – воспитатели), и работников, реализующих общеобразовательные программы начального общего, среднего общего и полного общего образования (далее – учителей);

ФОТи - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по должностным окладам, включая:

- административно-управленческий персонал Учреждения (руководитель, его заместители, главный бухгалтер, главный инженер, начальник отдела развития);

- иные педагогические работники;

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

- учебно-вспомогательный персонал;

- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники) и т.п..

Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей и учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ув}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{ПП},$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{ув}}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей и учителей;

$\text{ФОТ}_{\text{б}}$ - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ПП — доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей и учителей.

Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей, осуществляющих обучение по образовательным программам начального общего, среднего общего и полного общего образования, определяется по формуле:

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

где:

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

$\text{ФОТ}_{\text{у}}$ - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

3. Оплата труда работников, реализующих общеобразовательные программы дошкольного образования, начального общего, среднего общего и полного общего образования, программы дополнительного образования

Заработная плата учителя рассчитывается по формуле:

$$Oy = (Cсту \times \sum a1i \times ti + 2 \times Cсту \times \sum a2i \times ti + 3 \times Cсту \times \sum a3i \times ti) \times k + T + K$$

где:

Oy — заработная плата учителя;

Cсту – стоимость ученико-часа определяется в Порядке, установленном в Приложении 1 к настоящему Положению;

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

a2i – численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей – инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

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

k= 34/12 – (среднегодовое количество учебных недель в месяц);

T- ежемесячная доплата за проверку тетрадей и письменных работ; (согласно Приложению 2 к настоящему Положению.)

K- ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководства (согласно Приложению 3 к настоящему Положению).

Заработная плата воспитателей рассчитывается по формуле:

$$O_v = (C_{\text{ств1}} \times \sum a_{1i} \times t_{i1} + 2 \times C_{\text{ств1}} \times \sum a_{2i} \times t_{i1} + 3 \times C_{\text{ств1}} \times \sum a_{3i} \times t_{i1} + C_{\text{ств2}} \times \sum a_{4i} \times t_{i2} + 2 \times C_{\text{ств1}} \times \sum a_{5i} \times t_{i2} + 3 \times C_{\text{ств2}} \times \sum a_{6i} \times t_{i2}) / 12,$$

где:

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

$C_{\text{ств1}}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, определенная в Порядке, установленном в Приложении 4 к настоящему Положению;

a_{1i} – численность воспитанников в i -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{2i} - численность воспитанников в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} - численность воспитанников в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

$C_{\text{ств2}}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, определенная в Порядке, установленном в Приложении 4 к настоящему Положению;

a_{4i} – численность воспитанников в i -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{5i} - численность воспитанников в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{6i} - численность воспитанников в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

3.4. Заработная плата педагогического работника, реализующего программы дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$\text{Оп} = (\text{Сст} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times \text{Ссту} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times \text{Ссту} \times \sum a_{3i} \times t_i) \times k$$

где:

Оп -- заработная плата педагогического работника, реализующего программы дополнительного образования;

Сст – стоимость одного «ученико-часа» для педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

a_{1i} – численность обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a_{2i} – численность обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей – инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} – численность обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей – инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i - количество часов занятий по дополнительным общеразвивающим программам в каждой группе (клубе, кружке, группе, студии, секции и др);

$$k = (34/12 - (\text{среднегодовое количество учебных недель в месяц}));$$

3.5. Работникам, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, начального общего среднего общего и полного общего образования, дополнительного образования устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

надбавки и доплаты, согласно Приложению 5 к настоящему Положению;

премии, которые устанавливаются и выплачиваются в порядке, установленном настоящим Положением.

4. Оплата труда работников, выполняющих административно-управленческие функции и иных работников

4.1. Размеры должностных окладов работников, выполняющих административно-управленческие функции установлены в Приложении 6 к настоящему Положению.

Должностной оклад заместителя руководителя Учреждения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения.

Должностной оклад других главных специалистов Учреждения устанавливается в порядке, аналогичном для должностей, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Общепромышленные должности четвертого уровня».

Размеры должностных окладов работников устанавливаются в порядке, определенном в Приложении 7 к настоящему Положению.

4.2. Работникам, выполняющим административно-управленческие функции и иным работникам устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- надбавки и доплаты, согласно Приложению 5 к настоящему Положению;
- премии, которые устанавливаются и выплачиваются в порядке, установленном настоящим Положением.

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. Выплаты компенсационного характера выплачиваются работникам Учреждения при наличии оснований, предусмотренных законодательством Российской Федерации либо локальными нормативными актами Учреждения, и устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам заработной платы или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам, заработной плате, не образуют новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, надбавок, устанавливаемых к должностному окладу, заработной плате.

5.4. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Производятся по результатам аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной должностного оклада, заработной платы. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

5.5. Оплата педагогическим работникам за проведение уроков, согласно расписанию занятий Учреждения, за временно отсутствующего педагогического работника рассчитывается по формулам согласно Приложению 1.

6. Порядок и условия установления выплат надбавок и доплат

6.1. Доплаты и надбавки устанавливаются трудовым договором с работником (дополнительным соглашением к трудовому договору) или приказом руководителя Учреждения при достижении соответствующих результатов в деятельности работника и (или) при наличии соответствующих условий труда на срок 3 месяца с последующим пересмотром в зависимости от результатов деятельности работника.

6.2. Выплаты Доплаты и надбавки устанавливаются в процентах к должностным окладам, заработной плате или в абсолютных размерах.

6.3. Размеры доплат и надбавок установлены в Приложении 5 к настоящему Положению.

6.4. Доплаты и надбавки не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, надбавок, устанавливаемых к должностному окладу, заработной плате.

7. Порядок и условия установления премий

7.1. Премирование работников производится в целях усиления их материальной заинтересованности в своевременном и добросовестном исполнении своих должностных обязанностей, повышении качества выполняемой работы и уровня ответственности за порученную работу.

7.2. Премирование работников может производиться в пределах фонда оплаты труда по результатам работы за месяц, квартал, год, а также одновременно. Основными показателями премирования являются:

результаты работы;

соблюдение трудовой дисциплины, надлежащее выполнение трудовых обязанностей, соблюдение сроков выполнения заданий;

качество выполнения работы, в том числе результативность, оперативность, организованность при выполнении должностных обязанностей;

применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение программы развития Учреждения,

иные основания.

Перечисленные показатели премирования могут быть уточнены, конкретизированы, а также отражены в коллективном договоре.

7.3. Выплачиваемая премия является формой материального стимулирования эффективного и добросовестного труда, а также конкретного вклада работника в успешное выполнение задач, стоящих перед Учреждением.

7.4. Премии по итогам работы за месяц, за квартал или за год устанавливаются работникам в конкретном размере приказом руководителя Учреждения на основании решений Комиссии школы по рассмотрению вопросов трудовых отношений работников с учетом личного вклада работника в результаты деятельности Учреждения за соответствующий период.

При определении размера премии работнику основаниями для снижения ее размера (непредставления к премированию) являются:

- несоблюдение установленных сроков для выполнения поручения руководства или должностных обязанностей, некачественное их выполнение при отсутствии уважительных причин;
- недостаточный уровень исполнительской дисциплины;
- низкая результативность работы;
- ненадлежащее качество работы с документами и выполнения поручений руководителей;
- несоблюдение требований трудового распорядка.

Работникам, уволенным в период, принятый в качестве расчетного для установления премии, премия за соответствующий период выплачивается за фактически отработанное время и с учетом личного вклада работника в результаты деятельности Учреждения.

Работники, поступившие на работу в течение периода, принятого в качестве расчетного для начисления премии, могут быть премированы с учетом их трудового вклада и фактически отработанного времени.

Время нахождения работника в ежегодном оплачиваемом отпуске включается в расчетный период для начисления премий.

Не подлежат премированию работники Учреждения, к которым применено дисциплинарное взыскание в период работы, за который начисляется премия.

7.5. Единовременное премирование работников может осуществляться за выполнение особо важных и ответственных поручений и сложных работ.

Единовременная премия устанавливается работникам в конкретном размере приказом руководителя Учреждения по представлению заместителя руководителя Учреждения.

7.6. Премии руководителю выплачивается на основании приказа руководителя Учредителя.

7.7. Премии по итогам работы за месяц, за квартал и за год, а также единовременные премии могут выплачиваться только при наличии экономии фонда оплаты труда, исчисленной нарастающим итогом с начала года.

7.8. Денежные средства, предусмотренные годовым фондом оплаты труда по вакантным должностям, могут быть использованы на выплату премий другим работникам.

7.9. Размер премии конкретному работнику максимальными размерами не ограничивается.

7.10. При наличии экономии по фонду оплаты труда, исчисленной нарастающим итогом с начала года, может производиться дополнительное премирование.

Порядок определения стоимости ученико-часа.

Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТ_у) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся. Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для учителей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_у - Т - К}{\sum a_{1i} \times t_i + \sum 2 \times a_{2i} \times t_i + \sum 3 \times a_{3i} \times t_i}$$

где:

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

ФОТ_у - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

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

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

T - часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за проверку тетрадей и письменных работ;

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

i - количество классов по всем параллелям.

При этом при расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии, а также на занятия, предусматривающие деление классов на группы увеличивается на коэффициент 2.

Расчет оплаты замещенных уроков.

Расчет оплаты замещенных уроков определяется по следующей формуле:

$$O_{\text{уз}} = \text{СТз} (\text{СТз1}, \text{СТз2}) * K_{\text{чз}},$$

где

$O_{\text{уз}}$ – стоимость замены в классе/группе;

СТз- стоимость замены урока, проведенного педагогическим работником;

СТз1- стоимость замены урока проведенного с использованием информационно-коммуникационных технологий;

СТз2 – стоимость замены урока при совмещении групп.

Кчз- количество часов замены

Стоимость 1 часа замещенного урока рассчитывается согласно приведенным формулам:

- Проведение замены урока педагогическим работником.:

$$СТз = (Ссту \times 25) * 0,7$$

где:

СТз- стоимость 1 часа замещенного урока

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

- Проведение замены урока с использованием информационно-коммуникационных технологий:

$$СТз1 = СТз * 1,5$$

- Проведение замены урока при совмещении групп:

$$СТз2 = СТз * 0,5$$

Стоимость одного «ученико-часа» для педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам, приведенным в Таблице 1.

Таблица 1

Уровень программы дополнительного образования	Стоимость 1 часа
Ознакомительный уровень	35 рублей
Базовый уровень	40 рублей
Углубленный уровень	45 рублей

Размеры доплаты за проверку тетрадей и письменных работ в соответствии с педагогической нагрузкой

Группа предметов/курсов	Наименования предметов/курсов	Применяемый коэффициент
1. Предметы обязательным ведением тетрадей наличием письменных работ	Русский язык	1,1
	Литература	1,1
	Иностранный язык	1,1
	Математика	1,1
	Базовые предметы начальной школы	1,1
	Специальные, элективные, профильные курсы из предметных областей Филология, Математика	1,1
2. Предметы, по которым могут вестись тетради и проведение письменных работ	История	1,1
	Обществознание	1,1
	Право	1,1
	Экономика	1,1
	География	1,1
	Биология	1,1
	Информатика	1,1
	Физика	1,1
	Астрономия	1,1
	Химия	1,1
	Изобразительное искусство	1,1
	Черчение	1,1
	Мировая художественная культура	1,1
Специальные, элективные, профильные курсы из предметных областей Обществознание, Естественные науки, Искусство	1,1	

Размеры доплаты за классное руководство

Ежемесячная базовая доплата за выполнение функций классного руководителя (К) педагогическим работникам по организации и координации воспитательной работы с обучающимися в классе рассчитывается по формуле:

$$K = C_y \times a_{1i} + 2 \times C_y \times a_{2i} + 3 \times C_y \times a_{3i}$$

где:

K – базовая надбавка за выполнение функций классного руководителя;

C_y – базовая стоимость за одного обучающегося;

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

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

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

Порядок определения стоимости дето-дня

Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (ФОТ_{в1} и ФОТ_{в2}) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из числа дней посещения и численности воспитанников. Стоимость одного «дето-дня» (стоимость за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Сств1} = \frac{\text{ФОТ}_{в1}}{(\sum a_{1i} \times t_{i1} + \sum 2 \times a_{2i} \times t_{i1} + \sum 3 \times a_{3i} \times t_{i1}) \times n_1}$$

где:

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

ФОТ_{в1} – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

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

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

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

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

n_1 – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня в образовательном Учреждении, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, и числа групп полного дня в образовательной организации.

Стоимость одного «дето—дня» (стоимость за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей, осуществляющих обучение

по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, рассчитывается по следующей формуле:

где:

$$C_{\text{ств}2} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в}2}}{(\sum a_{4i} \times t_{i2} + \sum 2 \times a_{5i} \times t_{i2} + \sum 3 \times a_{6i} \times t_{i2}) \times n_2}$$

$C_{\text{ств}2}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{в}2}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

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

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

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

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

n_2 – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в образовательном Учреждении, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в образовательной организации.

Размеры доплат и надбавок, устанавливаемых работникам образовательной организации, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, начального общего среднего общего и полного общего образования

1. Разработка сценариев и проведение учебных занятий с использованием возможностей электронной платформы «Московская электронная школы» – от 10% до 30% от заработной платы, начисленной исходя из педагогической нагрузки (для воспитателей дошкольного отделения, иного педагогического персонала - от должностного оклада);
2. Особый вклад в реализацию проекта «Московская электронная школа» – 50% от заработной платы, начисленной исходя из педагогической нагрузки (для воспитателей дошкольного отделения, иного педагогического персонала - от должностного оклада);
3. Профессиональная подготовка обучающихся – от 10% до 30% от заработной платы педагогического работника, начисленной исходя из педагогической нагрузки.
4. Руководство методическим объединением – от 10% до 50% от заработной платы, начисленной исходя из педагогической нагрузки;
5. Квалификационная категория педагогического работника:
 - Первая квалификационная категория – 10% от заработной платы, начисленной исходя из педагогической нагрузки (для воспитателей дошкольного отделения, иного педагогического персонала от должностного оклада);
 - Высшая квалификационная категория- 15% от заработной платы, начисленной исходя из педагогической нагрузки (для воспитателей дошкольного отделения, иного педагогического персонала от должностного оклада);
6. Формирование метапредметных компетенций в рамках реализации ФГОС – 15% от заработной платы, начисленной исходя из педагогической нагрузки (для воспитателей дошкольного отделения, иного педагогического персонала - от должностного оклада);
7. Выстраивание индивидуальных образовательных маршрутов обучающихся – 15 % от заработной платы, начисленной исходя из педагогической нагрузки (для воспитателей дошкольного отделения, иного педагогического персонала - от должностного оклада);

8. Организация внеурочной деятельности в рамках ФГОС 500 рублей/час;
9. Доплата молодым специалистам - 5000 рублей;
10. Наставничество - 5000 рублей;
11. Наличие научной степени, отраслевых наград «Заслуженный учитель» 6000 рублей, «Почетный работник образования города Москвы», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ» - 5000 рублей;
12. Материально-техническая подготовка проведения учебных и научных лабораторных и практических работ - 3000 рублей;
13. За работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья 5-15% от должностного оклада:
 - Менее 5 детей в группе – 5%
 - От 5 до 10 детей в группе -10%
 - Свыше 10 детей в группе – 15%
14. Сложность и приоритетность предмета:
 - Русский язык, литература, иностранный язык, математика, 1 классы начальной школы – 15% от заработной платы, начисленной исходя из педагогической нагрузки.
 - История, обществознание, география, биология, информационные технологии, физика, химия, 2-4 классы начальной школы – 10% от заработной платы, начисленной исходя из педагогической нагрузки.
15. Реализация Плана воспитательной работы Учреждения - 10- 20% от заработной платы, начисленной исходя из педагогической нагрузки (для воспитателей дошкольного отделения, иного педагогического персонала - от должностного оклада).

Должностные оклады работников, выполняющих административно-управленческие функции и иных работников

№№ п/п	Наименование должности	Процент от оклада директора, установленного трудовым договором с директором) в процентах
1. 1	Директор	100
2.	Заместитель директора	70 - 90
3.	Главный бухгалтер	70 - 90
4.	Главный инженер	70 - 90
5.	Начальник отдела развития	70 - 90

Порядок определения должностных окладов работников, не относящихся к работникам образовательной организации, реализующим общеобразовательные программы дошкольного образования, начального общего среднего общего и полного общего образования, а также замещающих должности кроме директора, заместителя директора, главного бухгалтера

Размеры должностных окладов, категорий работников образовательной организации, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками Учреждения работы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения.

Минимальный рекомендованный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) по каждой профессиональной квалификационной группе равен размеру минимальной заработной платы в городе Москве, утвержденному Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об

утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для медицинских работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников»;

- для работников культуры, искусства и кинематографии в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

Условия оплаты труда для должности «контрактный управляющий», «специалист по торгам» устанавливаются в порядке, аналогичном для ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня».

Условия оплаты труда по должностям начальников отделов по общепрофессиональным направлениям, не вошедшим в перечень 1-го квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня», аналогичны условиям оплаты труда должностей руководителей отделов, включенных в указанный перечень.