

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ
«ШКОЛА № 547»**

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ

Школа № 547

Кузнецова
Н.Ю. Кускова

" 21 " 01



Принято на заседании

Управляющего совета

Протокол № 3

от 19.12.2016 г.

Согласовано

Председатель

профкома

Оганесян
Оганесян Ю.А.

Рассмотрено на

заседании

Педагогического

совета

Протокол № 4
от 26.01.2017 г.

Положение

о системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школы № 547»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение вводится с целью усиления материальной заинтересованности работников школы в развитии творческой активности и инициативы при реализации поставленных перед коллективом задач, повышения качества образовательного процесса, закрепления высококвалифицированных кадров.

1.2. Положение принимается на общем собрании коллектива, согласуется с Управляющим советом школы, выборным органом первичной профсоюзной организации и утверждается приказом директора.

1.3. Настоящее Положение устанавливает:

- порядок формирования фонда оплаты труда образовательного учреждения, его распределение;
- расчёт стоимости бюджетной образовательной услуги, расчёт окладов педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- порядок и условия установления выплат компенсационного характера;
- порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения;
- размеры и условия оплаты труда работников ГБОУ Школы № 547 Южного административного города Москвы.

1.4. Правовым основанием рекомендаций по разработке системы оплаты и стимулирования труда работников государственных общеобразовательных учреждений (далее - Рекомендации) являются ст. 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», ст. 144 Трудового кодекса РФ, часть 2 статьи 26.14. Федерального закона от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», Постановление Правительства Москвы от 03.08.2010г. № 666-ПП «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», Постановление Правительства Москвы от 22.03.2011 г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», Постановление Правительства Москвы от 24 октября 2014г. № 619-ПП « О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», Приказы ДОГМ №№ 40,41 от 12 февраля 2015г., Приказ ДОГМ № 2055 от 28.08.2015 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015г.№40»

1.5 Заработная плата работников образовательного учреждения, устанавливается в соответствии с настоящим Положением при его введении в действие, не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой работникам до введения настоящего Положения, при условии

сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.6 При присоединении других организаций, заработная плата сотрудников тех организаций сохраняется со всеми доплатами и надбавками до разработки нового положения или приложения к этому положению.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

2.1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств, утвержденного ПФХД образовательного учреждения на текущий финансовый год в соответствии с законом города Москвы о бюджете города Москвы на соответствующий финансовый год и на основании постановлений Правительства Москвы от 3 августа 2010 г. N 666-ПП "Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы", от 28 декабря 2010 г., Приказов ДОГМ №№ 40,41 от 12 февраля 2015г., Приказ ДОГМ № 2055 от 28.08.2015 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015г.№40»

2.2. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, доведенном до образовательного учреждения в текущем году, долю:

- на заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам;
- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями.
- планируется вести учет при начислении базовой части заработной платы деятельности педагога по систематическому применению инструментов оценки метапредметных умений;
- планируется вести учет при начислении базовой части заработной платы педагогу, который применяет инструменты оценки динамики индивидуальных достижений обучающихся;
- предусмотрено финансовое обеспечение реализации внеурочной деятельности в классах.

2.3. Школа самостоятельно определяет и дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года) закрепляет в локальном нормативном правовом акте: «Порядок распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Школа № 1623»:

- формирование фонда оплаты труда школы (*ФОТ*);
- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных штатными единицами школы;
- соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда;
- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, а также размер должностных окладов (размер базовой единицы для определения должностных окладов работников, предусмотренных Штатными единицами).

3. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

3.1. Фонд оплаты труда образовательного учреждения состоит из базовой части, компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к + \text{ФОТ}_{ст},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТ_к – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения для всех работников образовательного учреждения, в том числе заместителей руководителей образовательных учреждений, формируется:

- 1) 100 процентов экономии по коммунальным платежам и фонду оплаты труда;
- 2) экономии по материальным затратам (за исключением указанных в подпункте 1 настоящего пункта) в размере и по перечню, которые согласованы с главным распорядителем бюджетных средств;
- 3) не менее 70 процентов средств, остающихся в распоряжении образовательного учреждения при осуществлении приносящей доход деятельности.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, включая:

- 1) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели; воспитатели (если учреждение реализует основные общеобразовательные программы дошкольного образования));
- 2) иные категории педагогических работников (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и иные педагогические работники);
- 3) административно-управленческий персонал образовательного учреждения (руководитель образовательного учреждения, его заместители и главный бухгалтер);
- 4) учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения (инженер, бухгалтер, библиотекарь, документовед, секретарь учебной части, заведующий хозяйством, помощники воспитателя и иные работники);
- 5) младший обслуживающий персонал образовательного учреждения (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания и иные работники).

Базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_b = ФОТ_{ув} + ФОТ_{и}},$$

где:

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;

ФОТ_{ув} - базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_и – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников, включая;

- административно-управленческий персонал образовательного учреждения;
- учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения;
- младший обслуживающий персонал образовательного учреждения.

3.5. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей непосредственно осуществляющего учебный процесс определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{ув} = ФОТ_y + ФОТ_b}$$

где:

ФОТ_{ув} – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_у - базовая часть фонда оплаты труда учителей образовательного учреждения;

ФОТ_в - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования;

3.6 Размеры должностных окладов и условия оплаты труда иных категории педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий руководителем образовательного учреждения.

3.7. Размеры выплат компенсационного характера определяется путем применения повышающих коэффициентов к размеру должностного оклада и устанавливаются распоряжением директора (приказ). В трудовых договорах заключаемыми с работниками руководителем образовательного учреждения, данный вид выплат отражается суммой в рублях.

3.8. В случае изменения фонда оплаты труда образовательного учреждения и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных учреждений, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.9. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в образовательном учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов образовательного учреждения.

4. Формирование базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, определение стоимости «ученико-часа», «дето-дня»

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей, непосредственно осуществляющего учебный процесс определяется по формуле:

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

где:

ФОТ_{ув} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_у – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_в - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования.

4.3. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- 1) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- 2) подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- 3) осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- 4) иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) согласно Приложению № 1 к настоящему Положению.

Неаудиторная занятость по следующим видам работ с обучающимися, рассчитывается также как и аудиторная занятость исходя из стоимости «1 ученико-часа».

- Все занятия с учащимися проводятся с понедельника по субботу во второй половине дня.
- Учителя, осуществляющие неаудиторную занятость, должны вести учёт посещаемости занятий учениками, учёт пройденных тем занятий в специальном журнале, который хранится в кабинете заместителей директора и ежемесячно ими контролируется.
- Каждый учитель составляет календарно-тематическое планирование занятий и индивидуальный план-график неаудиторной занятости на год, которые утверждаются руководителем учреждения. Вариант календарно-тематического планирования и индивидуального плана-графика сдается заместителю директора.
- Заместитель директора составляет расписание неаудиторной занятости с учащимися, данное расписание вывешивается на доске объявлений на первом этаже.
- Выплата за неаудиторную деятельность может быть отменена или снята как за час непроведенного занятия, так и за вид неаудиторной занятости по следующим основаниям:
 - учитель не провел занятие согласно утвержденному графику без уважительной причины и предварительного уведомления администрации школы;
 - учащиеся не явились на занятие или не посещают их вовсе;
 - отсутствие результативности в работе: призовых мест на олимпиадах, конкурсах, низкое качество знаний по предметам и т. д.

Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (пункт 4.8. настоящего Положения).

4.4. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость и неаудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость одного расчетного часа учебной работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно в пределах объема фонда оплаты аудиторной занятости, непосредственно осуществляющего учебный процесс, по следующей формуле:

$$\bullet \text{ Сту} = \text{ФОТу} - \text{T} - \text{K} / \sum a1i \times ti + \sum 2 \times a2i \times ti + \sum 3 \times a3i \times ti$$

- **ФОТу** – расчетным путем исходя из субсидии на выполнение госзадания

a1i– кол-во обучающихся в классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a2i - кол-во обучающихся в классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3i - кол-во обучающихся в классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t – годовое кол-во часов по учебному плану;

i - кол-во классов по всем параллелям;

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

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

При этом расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии в образовательной организации. Такой расчет может применяться в исключительных случаях в классах с наполняемостью менее 16 человек (территориальные условия) на основании распоряжения директора. Также применяется коэффициент 2 к стоимости «ученико-часа», в классах где учатся дети с ОВЗ и к стоимости «дето-дня» воспитанников дошкольного отделения. Коэффициент 1,2 в группах кратковременного пребывания детей в дошкольном отделении на основании распоряжения директора.

4.5. Учебный план разрабатывается образовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4.6. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (ФОТв) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из количества проведенных им дней посещения и численности воспитанников.

Стоимости одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Сств} = \text{ФОТв} / (\sum a_{1i} \times t_{i1} + \sum 2 \times a_{2i} \times t_{i1} + \sum 3 \times a_{3i} \times t_{i1}) \times n_1$$

где:

Сств - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования;

ФОТв - базовая часть ФОТ воспитателей;

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

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

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

t_{i1} - плановое количество дней посещения воспитанниками;

n_1 - средняя численность воспитателей.

4.7. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников (педагогов дополнительного образования) (ФОТп) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

Стоимость одного «ученико-часа» рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно в пределах объема фонда оплаты, стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом по следующей формуле:

$$C_{\text{сту}} = \frac{46}{52} \times X \frac{\text{ФОТп}}{\sum a_i \times b_i}$$

C_{сту} – стоимость одного «ученика-часа» для учителей, руб.;

ФОТ_п – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

52 - количество недель в году;

46 - количество учебных недель в учебном году;

a_i - количество учеников в i-ом кружке;

b_i - годовое количество часов, предусмотренное дополнительной общеразвивающей программой на работу в кружке;

i – количество кружков.

4.8. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_u = (C_{\text{сту}} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{\text{сту}} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{\text{сту}} \times \sum a_{3i} \times t_i) / 12 + T + K,$$

где:

O_у – должностной оклад учителя;

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

a_{1i} – количество обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением детей-инвалидов);

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

a_{3i} - количество обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i – среднее количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе.

Среднее количество часов в месяц определяется как произведение недельной учебной нагрузки и среднего количества недель в месяц (52/12)

T – надбавка за проверку тетрадей;

K – надбавка за выполнение функций классного руководителя.

4.9. Должностной оклад воспитателя реализующего образовательные программы дошкольного образования рассчитывается по формуле:

$$O_v = (C_{\text{ств}} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{\text{ств}} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{\text{ств}} \times \sum a_{3i} \times t_i) / 12$$

где:

O_в – должностной оклад воспитателя;

C_{ств} – стоимость одного «дето – дня» для воспитателя;

a_{1i} – количество воспитанников по предмету в i-ой группе (за исключением детей-инвалидов);

a_{2i} - количество воспитанников по предмету в i-ой группе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} - количество воспитанников по предмету в i-ой группе из числа детей-инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i – количество дней посещения воспитанниками i-ой группы.

4.10. Должностной оклад педагога дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$Оп = (Сст \times \sum a1i \times ti + 2 \times Сст \times \sum a2i \times ti + 3 \times Сст \times \sum a3i \times ti) / 12$$

где:

Оп – должностной оклад педагогического работника;

Сст – стоимость одного «ученико – часа» для педагогического работника;

a1i – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением детей- инвалидов);

a2i - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3i - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

ti – среднее количество часов по дополнительным общеразвивающим программам в каждой группе.

4.11. Повышающий коэффициент за проверку тетрадей (К2 %) определяется образовательным учреждением самостоятельно и составляет:

- учителям начальной школы за проверку тетрадей и письменных работ учащихся:

Название предмета	Размер надбавки
Математика	20%
Русский язык	20%
Литературное чтение	10%
Окружающий мир	5%

- учителям-предметникам школы за проверку тетрадей и письменных работ учащихся по ниже перечисленным учебным предметам и курсам:

Название предмета	Вид оплаты	Учебная группа	Размер надбавки
География	БЗ	6-10	5%
История	БЗ	5-11	5%
Природоведение	БЗ	5	5%
Обществознание	БЗ	6-11	5%
Экономика	БЗ	5-11	5%
Экология	БЗ	10	5%
Биология	БЗ	6-11	5%
Иностранный язык	БЗ	3-11	5%
Физика	БЗ	7-11	5%
Информатика	БЗ	5-11	5%
Химия	БЗ	8-11	5%
Математика	БЗ	5-6	10%
Алгебра и геометрия		7-8	10%
		9-11	10%
Русский язык и литература	БЗ	5-6	10%
		7-8	10%
		9-11	10%

4.12 За замену уроков (проведение уроков согласно расписания школы учителем-предметником взамен отсутствующего педагога) оплата производится из расчета **553 рублей за 1 час**, при объединении групп по информатике, иностранному языку, технологии оплата производится в размере **50% (276,50 рублей)**.

Оплата уроков производится согласно табеля учета рабочего времени и данных, внесенных в журнал замены пропущенных уроков.

За замену отсутствующего воспитателя в группах полного дня и группах кратковременного пребывания, оплата производится из расчета оклада той группы в которой производится замена. пропорционально отработанному времени.

5. Распределение доли фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами школы (ФОТ_{шт})

5.1. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда иных категории педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и на основании профессиональной группы.

Оклад высшей группы рассчитывается по формуле:

$$\text{ДОшт} = \text{Стп} * \text{У} * \text{Чаз} * \text{Ср}$$

ДОшт - оклад иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала.

Стп – стоимость ученика часа

У – количество обучающихся по норме (25 чел)

Чаз – количество часов на 1 ставку (18 час)

Ср – среднее число недель в месяц (4,33)

Остальным должностям в зависимости от группы устанавливается оклад меньше чем в высшей группе и утверждается Директором.

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

6.1 Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей 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 учреждения определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных образовательных организаций, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

6.3 Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала учреждения. Данный показатель включается в трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем учреждения.

6.4 Должностной оклад руководителя учреждения рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

6.5 Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается приказом учреждения на **10-30** процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

6.6 Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем учреждения на **10-30** процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя учреждения.

6.7 Компенсационные выплаты заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и настоящим

Положением при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

6.8 Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением и Положением о материальном стимулировании работников учреждения.

7. Установление выплат компенсационного характера

7.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

Оплата труда работников образовательного учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в ночное время;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

7.2. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и/или опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

Администрация школы разрабатывает ежегодно планы аттестации рабочих мест по условиям труда, согласовывает их с профсоюзным комитетом и осуществляет аттестацию рабочих мест. По итогам проведения аттестации приказом директора устанавливаются компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда в виде применения повышающих коэффициентов к должностным окладам.

На момент введения настоящего Положения указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

7.3. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Под совмещением профессий должностей понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой должности. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается приказом директора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

7.4. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику за выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по одной и той же должности. Размер доплаты устанавливается с учетом содержания и объема дополнительной работы по отношению к базовой норме выполняемой работы по конкретной должности.

7.5. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы.

7.6. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты составляет не менее 20% части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

7.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

7.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников

- за напряженность и интенсивность труда в связи с расширением зоны обслуживания;
- за сложность, напряженность и интенсивность труда в связи с увеличением объема работ.

7.9. Размер доплаты за выполнение дополнительных работ устанавливается в абсолютном значении и утверждается приказом Директора. В приказе расписывается, за какой функционал назначается доплата. Данная доплата может быть назначена и отменена в течение всего учебного года по производственной необходимости.

7.10 Коэффициент изменения (превышения или уменьшения) показателей нормирования труда и расширения (или сужения) зоны обслуживания определяется исходя из количества утвержденных на должность штатных единиц.

7.11. Фонд оплаты труда директора и заместителей директора школы может составлять не более 10 процентов от фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно

осуществляющих учебный процесс, и распределяется директором школы самостоятельно по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам.

7.12 Неиспользованная часть фонда оплаты труда руководителя и заместителей руководителя (экономия) может быть направлена на стимулирование заместителей директора педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

7.13 Педагогическая нагрузка руководителя и заместителей руководителя образовательного учреждения рассчитывается отдельно в соответствии с порядком расчета окладов педагогических работников.

7.14 Размеры окладов по должностям работников школы, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно.

8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

8.1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными нормативными актами образовательного учреждения и (или) коллективным договором в пределах фонда оплаты труда образовательного учреждения.

8.2 Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие результаты его работы.

8.3. Распределение поощрительных выплат работникам по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

8.4. При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и/или внебюджетных) финансовых средств директор школы вправе приостановить осуществление стимулирующих выплат, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

9. Распределение фонда экономии (ФОТэ)

9.1. Фонд экономии (ФОТэ) формируется из средств, полученных в результате экономии базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

9.2. Распределение фонда экономии (ФОТэ) осуществляется директором школы по представлению его заместителей.

9.3. Фонд экономии распределяется в зависимости от его финансовых возможностей на следующие выплаты:

- поощрительные выплаты по случаю торжественного события в личной жизни (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка и т.д.);
- поощрительные выплаты по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.);
- поощрительные выплаты по случаю праздников (день учителя, новый год, и др.).

- поощрительные выплаты за выполнение особо важных срочных работ, обеспечивающих бесперебойное функционирование школы;
- поощрительные выплаты за выполнение особо важных срочных работ, связанных с развитием школы, его участием в акциях, проектах, смотрах, конкурсах и т.д.

9.4. Размеры выплат или поощрения определяется директором по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от размеров фонда экономии заработной платы, сформированного на соответствующий период.

9.5. Выплаты из фонда экономии директору школы осуществляются на основании приказа учредителя.

10. Гарантии по оплате труда

10.1. Заработная плата работников школы не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

10.2. Заработная плата работника, выполнившего норму нагрузки за ставку, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

10.3. Штатное расписание утверждается директором школы и включает в себя все должности рабочих и служащих (кроме должности «учитель» и «воспитатель»).

10.4. Оплата труда учителей и воспитателей устанавливается один раз в год исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки с 01 сентября по 31 августа. Тарификационный список учителей устанавливает объем учебной нагрузки на учебный год (по 31 августа включительно). Установленная учителям и воспитателям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся (по разным причинам), оплата труда учителей и воспитателей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по указанным выше причинам. Тарификация может быть пересмотрена в течение учебного года в случае значительного изменения численности контингента обучающихся и воспитанников.

10.5. Заработную плату работники учреждения получают в форме безналичного перечисления на банковские карты .

Приложение № 1

Размеры должностных окладов по должностям работников образования

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	
Помощник воспитателя	28 000
Секретарь учебной части	30 000
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников	
1 квалификационный уровень	
Инструктор по физической культуре	35 000
Музыкальный руководитель	
2 квалификационный уровень	
Педагог-организатор	40 000
Социальный педагог	
Педагог-библиотекарь	
3 квалификационный уровень	
Педагог-психолог	41 000
Тьютор	
4 квалификационный уровень	
Преподаватель-организатор ОБЖ	
Старший воспитатель	43 000
Методист	
Учитель-дефектолог	
Учитель-логопед	

Приложение № 1.1

Размер доплат за выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей

Виды доплат, повышающих коэффициентов	Размер доплат, повышающих коэффициентов
Доплата за выполнение функций классного руководителя	550 руб. за одного ученика в классе
Стимулирующая выплата за почетное звание и статус молодого работника	3 000 руб. в месяц
Стимулирующая выплата за работу с лабораторным оборудованием	7 000 руб. в месяц
Стимулирующая выплата воспитателям работы в предыдущем учебном году	12 000 руб. в месяц
Стимулирующая выплата сотрудникам, участвующим в работе при организации и проведении ОГЭ и ЕГЭ	Согласно приказа по учреждению
Стимулирующая выплата за выполнение особо значимых педагогических задач внутри образовательной организации, района, города	Согласно приказа по учреждению
Стимулирующая выплата сотрудникам за результативность работы в предыдущем учебном году	Согласно приказа по учреждению
Доплата за работу с детьми – инвалидами, детьми с ОВЗ	Согласно приказа по учреждению
Доплаты за увеличение объема работ (работа, не входящая в круг основных функциональных обязанностей работника)	Согласно приказа по учреждению
Доплата за выполнение функций воспитателя ГПД	6400 руб. в месяц (за бчасов в неделю)

Приложение № 1.2

Стоимость 1 ученико-часа, в т.ч. за внеурочную деятельность	22,12 руб.
Стоимость 1 дето-дня в группе полного дня	130 руб.
Стоимость 1 дето-дня в группе кратковременного пребывания	130 руб.
Стоимость 1 «ученико-часа» для педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам	35,99 руб.
Стоимость 1 «ученико-часа» для педагогического работника, осуществляющего обучение по индивидуальным дополнительным общеразвивающим программам	375 руб.
Стоимость 1 часа замены отсутствующего учителя, педагога дополнительного образования	553 руб.

Приложение № 2

Размеры должностных окладов по занимаемым общеотраслевым должностям руководителей, специалистов и служащих

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	
Заведующий хозяйством Специалист по питанию	40 000
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих третьего уровня»	
1 квалификационный уровень	
Бухгалтер Документовед Инженер Специалист по кадрам Специалист по сопровождению контрактов	43 000

Приложение № 3

Размеры должностных окладов рабочих

Наименование должности	Размер должностного оклада, руб.
Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифноквалификационным справочником работ и профессий рабочих: Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий – 1, 2, 3 разряд	20 000 руб.

ПОЛОЖЕНИЕ

о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школы № 547».

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение вводится с целью установления порядка распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения и показателей и критериев качества и результативности труда работников образовательного учреждения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании». Федеральным законом от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации», постановления Правительства Москвы от 03.08.2010г. № 666-ПП «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», постановления Правительства Москвы от 22.03.2011 г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», Приказы ДОГМ № 40,41 от 12 февраля 2015г. и Приказ ДОГМ № 2055 от 28.08.2015 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015г.№40»

1.3. Настоящее Положение о материальном стимулировании работников ГБОУ Школа № 547 (далее - Положение) предусматривает единые условия и порядок материального стимулирования работников школы в зависимости от качественных показателей их деятельности, направленных на конечный результат, устанавливает условия, критерии и размер стимулирующих выплат работникам школы.

Положение разработано в целях материальной заинтересованности работников школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешного и добросовестного исполнения должностных обязанностей, усиление социально-экономической и правовой защиты работников школы и стимулирование качественной, результативной работы творческих высококвалифицированных педагогов.

Система стимулирующих выплат включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда с учетом качественных показателей деятельности учреждения и работника.

1.4. Для реализации поставленных целей в школе вводятся следующие виды морального и материального поощрения работников:

- объявление благодарности приказом директора с занесением в трудовую книжку;
- награждение Почетной грамотой школы;
- представление к награждению Почетной грамотой Департамента образования города Москвы, Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации;
- представление к награждению отраслевым нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации»;
- представление к присвоению почетного звания «Заслуженный учитель РФ»
- поощрительные выплаты (премии) за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности;
- поощрительные выплаты (премии) за достижение высокой эффективности в работе;
- поощрительные выплаты (премии) за продуктивность деятельности, направленной на повышение качества образовательного процесса в школе.

2. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат работникам школы.

2.1. Стимулирующими выплатами в школе являются, премии, выплачиваемые в соответствии с действующим Положением, утвержденным руководителем школы, согласованным с председателем профсоюзной организации и Управляющего совета школы.

2.2. Положение является локальным нормативным актом школы, регулирующим порядок и условия распределения стимулирующих выплат работникам ГБОУ Школа № 547.

2.3. Положение предусматривает единые принципы установления выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения, определяет их виды, размеры, условия и порядок установления. На основании настоящего Положения каждый педагогический работник Учреждения имеет право на получение стимулирующих выплат по результатам своего труда.

2.2. В стимулирующий фонд школы направляются средства в размере до 30 % от фонда оплаты труда.

2.3. Установление стимулирующих премиальных выплат на определенный срок работникам школы осуществляет комиссия по премированию, создаваемой на основании Приказа директора школы.

В состав комиссии входят:

- директор школы
- председатель профкома
- заместитель директора
- методист
- представитель педагогического коллектива

2.4. Стимулирующие выплаты работникам школы в пределах, направленных на стимулирующие выплаты средств, устанавливаются по итогам предыдущего учебного года, а также прошедшего триместра текущего учебного год.

2.5. В школе каждой категории персонала устанавливаются показатели эффективности деятельности.

2.6. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в пределах средств стимулирующей части ФОТ.

2.7. Система стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения включает поощрительные выплаты по результатам труда всем категориям работников общеобразовательного учреждения.

2.8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения распределяется между педагогическими и непедагогическим работниками общеобразовательного учреждения пропорционально фондам оплаты труда данных категорий работников.

2.9. Распределение поощрительных выплат работникам по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

2.10. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя: гарантируемые стимулирующие выплаты, поощрительные выплаты по результатам показателей и критериев качества и результативности труда работников, иные выплаты стимулирующего характера и единовременные премии.

2.11. Конкретные размеры иных выплат стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты и высокое качество выполняемых работ устанавливаются приказом директора школы в фиксированных денежных суммах.

2.12. Основанием для поощрительных выплат работникам общеобразовательного учреждения являются показатели качества и результативности их профессиональной деятельности, рассчитанные на основании критериев, утверждённых пунктом 5 настоящего положения. Критерии оцениваются в суммовом выражении.

2.13. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение особо важных заданий и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- другие виды премиальных выплат.

Единовременное премирование работников школы осуществляется на основании приказа директора школы, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

2.14. Если на работника школы налагалось дисциплинарное взыскание, выплаты стимулирующего характера ему не устанавливаются.

2.15. Стимулирующие выплаты руководителю образовательного учреждения устанавливаются приказом начальника управления.

3. Организация деятельности Комиссии

3.1. Комиссия создается, реорганизуется и ликвидируется приказом по общеобразовательному учреждению.

3.2. Состав комиссии в количестве **5 - 7** человек избирается на заседании трудового коллектива и согласовывается с Управляющим советом и профсоюзной организацией.

3.3. В состав Комиссии могут входить члены администрации образовательного учреждения, председатели методических объединений, наиболее опытные и пользующиеся авторитетом педагоги, члены первичной профсоюзной организации.

3.4. Работу Комиссии возглавляет председатель, который выбирается из числа членов комиссии. Председатель организует и планирует работу Комиссии, ведет заседания, контролирует выполнение принятых решений.

3.5. Секретарь Комиссии поддерживает связь и своевременно передаёт всю информацию членам Комиссии, ведет протоколы заседаний, оформляет итоговый оценочный лист, выдает выписки из протоколов и (или) решения, ведет иную документацию Комиссии.

3.6. Заседания Комиссии проводятся по мере необходимости. Заседание Комиссии может быть инициировано председателем комиссии, председателем Управляющего совета, директором школы.

3.7. Заседание Комиссии является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 ее членов. Решение Комиссии принимается простым большинством голосов от общего количества присутствующих на заседании. Каждый член Комиссии имеет один голос. В случае равенства голосов, голос председателя является решающим.

3.8. Все решения Комиссии оформляются протоколом, который подписывается председателем, секретарем и членами Комиссии.

3.9. Основная компетенция Комиссии - распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в соответствии с утвержденными критериями.

4. Порядок распределении стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

4.1. Педагоги и штатные сотрудники школы представляют в комиссию по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда результаты самооценки своей деятельности в соответствии с критериями и показателями. Ответственность за достоверность Информации педагогов возлагается на заместителей директора и руководителей МО предметников.

4.2. Комиссия осуществляет анализ представленных работниками результатов профессиональной деятельности по установленным критериям и составляет итоговый оценочный лист по каждому работнику. В случае установления комиссией существенных нарушений (искажение или недостоверная информация) представленные результаты возвращаются работнику для исправления и доработки в 5-дневный срок.

4.3. Комиссия обязана ознакомить коллектив сотрудников с итоговыми оценочными листами.

4.4. С момента знакомства работников с итоговым оценочным листом в течение одного дня работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности их профессиональной деятельности по установленным критериям директору общеобразовательного учреждения, Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм и технические ошибки, допущенные при работе со статистическими материалами.

4.5. Директор школы инициирует заседание Комиссии. Комиссия обязана рассмотреть заявление работника и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней со дня принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта (фактов) нарушения норм настоящего положения или технической ошибки Комиссия обязана принять меры для их устранения, внести изменения в итоговый оценочный лист.

4.6. На основании произведенного Комиссией расчета с обоснованием, после знакомства работников с итоговым оценочным листом, оформляется протокол. Комиссия на своем заседании принимает решение об установлении размера стимулирующих выплат работникам общеобразовательного учреждения.

4.7. Комиссия по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда вправе устанавливать ежемесячно минимальный порог для начисления стимулирующей части работникам школы.

4.9. На основании протокола комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам школы и с учетом мнения Управляющего совета школы, директор школы издает приказ об установлении выплат стимулирующего характера работникам.

5. Виды выплат стимулирующего характера.

5.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу работникам школы устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

- стимулирующая выплата воспитателям за высокие показатели посещаемости детей в дошкольных группах

Выплата стимулирующей части производится I раз в квартал, что позволяет учитывать динамику достижений, в том числе образовательных.

5.2. Выплаты стимулирующего характера за результативность работы в предыдущем учебном году выплачиваются по результатам участия работников в достижении следующих результатов образовательной организации:

- - вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- - положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);
- - обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.)
- - эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
- - за осуществление педагогическими работниками дополнительных функций по управлению образовательной организацией.
- - стимулирующая выплата воспитателям за высокие показатели посещаемости детей в дошкольных группах

5.2.1. Выплата стимулирующей части производится ежемесячно.

5.2.2. С целью поощрения работников могут устанавливаться ежемесячные стимулирующие выплаты: сотрудникам имеющим знак почетного работника образования и молодым специалистам.

5.3. Стимулирующие выплаты педагогическим работникам Учреждения устанавливаются на основании представленного педагогом самоанализа деятельности за год (триместр) по форме в соответствии с утвержденными критериями (приложения) мониторинга результативности и качества деятельности педагога проведенного предметным методическим Объединением, решение выносится комиссией по премированию и стимулирующим выплатам.

6. Критерии оценки результативности профессиональной деятельности

6.1. Стимулирующие выплаты работникам по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями:

Категории работников	Основание для премирования
Педагогические работники	Подготовка обучающихся – победителей и и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)
	Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик
	Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за

	плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие правонарушений среди обучающихся
Административно-управленческий персонал	Выполнение утвержденного государственного задания
	Участие организации в городских общественно-значимых мероприятиях
	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации
	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения
	Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса
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 из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся

Показатели и критерии оценки качества и результативности профессиональной деятельности работников и количество баллов по каждому критерию устанавливаются общеобразовательным учреждением самостоятельно. Перечень показателей и критериев может быть дополнен по предложению Управляющего совета, педагогического совета общеобразовательного учреждения, первичной профсоюзной организации не чаще одного раза в полгода.

7.Единовременные стимулирующие выплаты.

7.1. Единовременное премирование работников

7.1.1. Единовременное премирование работников производится за достижение высоких результатов деятельности по следующим основным показателям:

- выполнение больших объемов работ в кратчайшие сроки и с высокими результатами;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности и ответственного отношения к должностным обязанностям;
- выполнение особо важных заданий, срочных и непредвиденных работ;
- выдвижение творческих идей в области своей деятельности.

7.1.2. Единовременное премирование работников осуществляется за счет средств, предусмотренных на стимулирующие выплаты.

7.1.3. Единовременное премирование работников осуществляется на основании приказа руководителя, в котором указывается конкретный размер этой выплаты.

7.1.4. При наличии у работника школы не снятого в установленном порядке дисциплинарного взыскания, предусмотренные настоящим разделом премии **не** устанавливаются.

7.1.5. Работникам школы может выплачиваться премия:

- к юбилейным датам, по итогам года;
- к профессиональным праздникам «День учителя», к Новому году и др.

8. Ограничения к осуществлению стимулирующих выплат.

8.1. Если работник имеет право на выплаты по нескольким сопряженным основаниям, то выплата производится только по большему из них.

8.2. Премии и поощрительные выплаты не производятся при наличии у работника дисциплинарного взыскания.

9. Условия действия настоящего Положения

9.1. Настоящее Положение о стимулирующих выплатах может быть дополнено и изменено.