

УТВЕРЖДЕНО
и введено в действие приказом
от 14.08.2015 г. № 105/1/ОРГ
Директор ГБОУ Гимназия № 1517



А.А. Вахнеева

« 14 » августа 2015 г.

УТВЕРЖДЕНО
на общем собрании
от 23.12.2015 г.
Председатель общего собрания

Е.А. Афанасьева

« 23 » декабря 2015 г.

СОГЛАСОВАНО
с Управляющим Советом
от 24.12.2015 г. Протокол № 10
Председатель Управляющего совета

И.В. Митричев

« 24 » декабря 2015 г.

*Приложение № 1
к приказу № 105/1/ОРГ от 14.08.2015 г.*

**Положение
о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения
города Москвы «Гимназия № 1517»
(ГБОУ Гимназия № 1517)
(Редакция № 2)**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение о системе оплаты труда работников (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ Гимназия № 1517 (далее – учреждение), устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

- Задачей настоящего Положения является создание условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качестве работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании учреждения, в повышении качества оказываемых услуг.

- Положение определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, составляющие заработной платы отдельного работника учреждения, условия установления обязательных выплат и стимулирующих выплат и надбавок, а также условия, виды и размеры оплаты труда.

- Положение разработано рабочей группой учреждения с учетом мнения всех общественных организаций учреждения, утверждено на общем собрании трудового коллектива, согласовано с Управляющим Советом учреждения и утверждено директором.

- Руководство учреждения в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет размеры базовой части и виды стимулирования (выплат и надбавок, премий и других видов материального поощрения) работников (без ограничения их предельными размерами).

1.2. Правовым основанием системы оплаты труда являются Трудовой Кодекс РФ, Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. №2190-р, Приказ Минобрнауки РФ от 27.03.2006 N 69 "Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений", Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05 мая 2008г., № 216н, Приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре", Приказ Департамента образования г. Москвы от 12.02.2015 № 40, Приказ Департамента образования г. Москвы от

28.08.2015 №2055, Приказ Департамента образования г. Москвы от 02.09.2015 №2066, Приказ Департамента образования г. Москвы от 02.09.2015 №2068 и другие нормативно правовые акты Российской Федерации и города Москвы, и локальные нормативные акты учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников ГБОУ Гимназия № 1517 устанавливается, трудовыми договорами, соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, Уставом учреждения.

1.4. Заработная плата работников ГБОУ Гимназия № 1517 не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы по городу Москве на определенный период.

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда ГБОУ Гимназия № 1517 осуществляется в пределах объема средств, утвержденного сметой образовательного учреждения на текущий финансовый год в соответствии с законом города Москвы о бюджете города Москвы на соответствующий финансовый год.

2.2. Фонд оплаты труда отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения.

2.3. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, доведенном до образовательного учреждения в текущем году, долю на заработную плату работников, в том числе надбавки к должностным окладам, стимулирующие, премиальные, компенсационные выплаты, выплаты прочего характера и закрепляет в настоящем Положении:

- соотношение базовой (ФОТб) и стимулирующей (ФОТст) частей фонда оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТув), и иных работников, предусмотренных штатными единицами ГБОУ Гимназия № 1517 (ФОТи);
- соотношение общей (ФОТо) и специальной (ФОТс) частей внутри базовой части фонда оплаты труда;
- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера;
- порядок премирования;

2.4. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «ученико-часу», должностным окладам, ставкам заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части. Доля базовой части ($ФОТ_б$) и стимулирующей части ($ФОТ_{ст}$) определяется и утверждается директором гимназии на 1 сентября текущего года. Доля стимулирующей части должна составлять до 30% фонда оплаты труда ГБОУ Гимназии №1517.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$ФОТб = ФОТув + ФОТи$$

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТув- базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы, и учителей;

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

Базовая часть фонда оплаты труда ($ФОТ_б$) обеспечивает гарантированную заработную плату работников гимназии на указанный период, включая:

Административно-управленческий персонал (АУП) учреждения

- Директор;
- Заместитель директора по учебной работе;
- Заместитель директора;

- Главный бухгалтер;
- Заместитель директора по обеспечению безопасности.

Педагогические работники непосредственно осуществляющие образовательный процесс

- учитель, воспитатель.

Иной педагогический персонал

- преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности;
- педагог - психолог;
- социальный педагог;
- педагог - организатор;
- учитель – логопед;
- учитель – дефектолог;
- старший воспитатель;
- воспитатель по физкультуре;
- инструктор по физкультуре;
- музыкальный руководитель;
- воспитатель ГПД;
- педагог дополнительного образования.

Учебно - вспомогательный персонал учреждения

- юрисконсульт;
- библиотекарь;
- помощник воспитателя;
- учетчик;
- экономист;
- специалист по кадрам;
- техник;
- инженер;
- инженер по ремонту;
- бухгалтер;
- секретарь учебной части;
- завхоз;
- редактор;
- начальник отдела (управления кадрами и трудовыми отношениями);
- менеджер.

Обслуживающий персонал учреждения

- рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
- рабочий по стирке спец. одежды;
- слесарь- электрик;
- слесарь- сантехник;
- садовник;
- рабочий по комплексному обслуживанию здания (уборщик);
- рабочий по комплексному обслуживанию здания (дворник).

2.6. Директор учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда:

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТув), устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- доля фонда оплаты труда иных категорий педагогических работников, административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала

устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

2.7. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, 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 директором гимназии.

3. Формирование и распределение базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТ_{ув}), определение стоимости «ученико-часа», «дето-дня».

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

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

где:

ФОТ_{ув} – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

ФОТ_у – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

3.2. Для определения величины гарантированной оплаты труда за аудиторную занятость педагогического работника в отделении основного общего образования вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается гимназией самостоятельно по формуле, в пределах объема вышеуказанной составляющей фонда оплаты труда.

Стоимость 1 ученико-часа не может быть ниже расчетной и вводится в действие приказом директора гимназии.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТ_у) обеспечивает гарантированную оплату учителей, исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся.

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

$$C_{сту} = \frac{ФОТ_у - T - K}{\sum a1_i \times t_i + \sum 2 \times a2_i \times t_i + \sum 3 \times a3_i \times t_i},$$

где:

C_{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;

Т – часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за проверку тетрадей;

К – 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, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии в образовательной организации.

3.4. 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.

3.5. В норму рабочего времени педагогических работников, применяемую образовательным учреждением при исчислении заработной платы, а соответственно и в стоимость бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) входит аудиторная и неаудиторная занятость.

3.6. Должностной оклад учителя устанавливается на учебный год (с 01.09 по 31.08), исходя из стоимости одного «ученико-часа» ГБОУ Гимназия №1517. При оформлении тарификации для определения заработной платы учителей в месяц применяется расчетное количество недель в месяце равное- 4,2 в диапазоне до 4,3 - решение учреждение принимает самостоятельно. В случае изменения размера бюджетных ассигнований на начало финансового года должностной оклад учителя не меняется.

Установленная учителям 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 производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

3.7. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами образовательного учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий директором учреждения.

3.8. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (ФОТв1, ФОТв2) обеспечивает гарантированную оплату воспитателей исходя из числа дней посещения и численности воспитанников.

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

$$C_{ст61} = \frac{ФОТв1}{(\sum a1_i \times t_{il} + \sum 2 \times a2_i \times t_{il} + \sum 3 \times a3_i \times t_{il}) \times n1},$$

где:

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

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

$a1_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования в i -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей - инвалидов);

$a2_i$ - 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;

$a3_i$ - 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, образовательной организации в i -ой группе полного дня;

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

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

$$C_{ств2} = \frac{ФОТ_{в2}}{(\sum a4_i \times t_{i2} + \sum 2 \times a5_i \times t_{i2} + \sum 3 \times a6_i \times t_{i2}) \times n2},$$

где:

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

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

$a4_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования в i -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей - инвалидов);

$a5_i$ - 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;

$a6_i$ - 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, образовательной организации в i -ой группе кратковременного пребывания;

$n2$ – средняя численность воспитателей осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в расчете на одну группу кратковременного пребывания в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в образовательной организации.

3.9. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$Oy = Ccmy \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times Ccmy \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times Ccmy \times \sum a3_i \times t_i + T + K,$$

где:

Oy - должностной оклад учителя;

$Ccmy$ - стоимость одного «ученика-часа» для учителя;

$a1_i$ - количество обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ - количество обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ - количество обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями 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 месяце (52/12);

T - надбавка за проверку тетрадей. 20% от базовой части ведения предметов: русский язык, литература, начальная школа, математика (алгебра, геометрия), иностранный язык; 10% от базовой части ведения предметов: история, физика, химия, география, биология, информатика. При делении класса на подгруппы процент рассчитывается в соответствии с количеством обучающихся в подгруппе;

K - надбавка за выполнение функций классного руководителя. Классное руководство рассчитывается путем умножения стоимости за одного ученика в классе (220 руб.) на количество обучающихся в классе и устанавливается на 1 сентября текущего учебного года.

3.10. Должностной оклад воспитателя, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, рассчитывается по формуле:

$$Oв = (Ccmв1 \times \sum a1_i \times t_{i1} + 2 \times Ccmв1 \times \sum a2_i \times t_{i1} + 3 \times Ccmв1 \times \sum a3_i \times t_{i1} + Ccmв2 \times \sum a4_i \times t_{i2} + 2 \times Ccmв2 \times \sum a5_i \times t_{i2} + 3 \times Ccmв2 \times \sum a6_i \times t_{i2}) / 12,$$

где:

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

$Ccmв1$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

$a1_i$ - численность воспитанников в i -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей - инвалидов);

$a2_i$ - 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;

$a3_i$ - 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 в i -ой группе полного дня;

$Ccmв2$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

$a4_i$ - численность воспитанников в i -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей - инвалидов);

$a5_i$ - 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;

$a6_i$ - численность воспитанников в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей – инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i2} – количество дней посещения воспитанниками в i -ой группе кратковременного пребывания;

3.11. Величина оплаты труда воспитателя группы продленного дня, педагогического работника, осуществляющего внеурочную деятельность, и педагога дополнительного образования по образовательным программам начального общего, основного общего, среднего общего образования определяется стоимостью одного часа работы в группе, нагрузкой в часах и повышающим коэффициентом за квалификационную категорию. Стоимость одного часа работы в группе (200 р. для воспитателя группы продленного дня и 400 р. для педагога дополнительного образования) устанавливаются на конкретный период.

3.12. Величина оплаты труда работы для педагога дополнительного образования осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования определяется размером должностного оклада.

4. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ЗАМЕНЫ УРОКОВ, ЧАСОВ В ГПД, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО, ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

4.1. Оплата замены урока гарантирует педагогическому работнику возмещение дополнительной учебной нагрузки или увеличение количества учащихся в классе при совмещении групп.

4.2. Оплата замены уроков производится с учетом:

- количества учащихся в классе или совмещаемой группе;
- количества замещенных часов;
- стоимостью ученико-часа;

4.3. Оплата замены часов в ГПД определяется стоимостью одного часа работы в группе (200 р), временем работы в часах.

5. ПОРЯДОК ОПЛАТЫ ЗАМЕНЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПО ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ ПРОГРАММАМ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

5.1. Оплата замены воспитателя определяется из расчета 0.67 ставки за 1 смену (4.48 минут), оплата замены помощника воспитателя из расчета 50% от ставки помощника воспитателя.

6. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТст), включает в себя:

- повышающие коэффициенты (за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения и за квалификационную категорию педагога и пр.);
- доплату при совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ.

6.2. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы гимназии (К) определяется на основании следующих критериев:

$K = 1,15$ (русский язык, литература, математика, иностранный язык, начальная школа (работа в первых классах));

$K = 1,10$ (история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, природоведение, экология, начальная школа (кроме работы в первых классах));

$K = 1,05$ (право, экономика, технология).

а) деление класса на подгруппы для изучения предметов – коэффициент – 2;
коэффициент определяется по формуле: $K_d = 25$: количество обучающихся в группе;

б) 15% от базовой части количества часов за преподавание в гимназических классах и в классах с углубленным изучением иностранного языка;

Коэффициент определяется преподавателю персонально на 1 сентября.

в) коэффициент наполняемости малокомплектных классов рассчитывается по формуле $K_n = 25$: количество обучающихся в классе;

г) организация надомного обучения коэффициент 25.

6.3. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога составляет:

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию;

1,10 - для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

6.4. Изменение повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории производится как с даты ее присвоения при предоставлении работником соответствующего документа, так и после окончания срока ее действия по заявлению работника.

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

- 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.

Выплаты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными нормативными правовыми актами, локальными правовыми актами учреждения производятся:

- молодому специалисту, в порядке, предусмотренном действующим законодательством и нормативно-правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, локальным актом учреждения, в размере 9000 рублей;

- за наличие знаков отличия в сфере образования, государственных наград, почетных званий:

- «Отличник просвещения» - 8000 рублей, «Почетный работник» - 8000 рублей, «Заслуженный учитель РФ» - 13000 рублей, «Заслуженный учитель Москвы» - 13000 рублей;

- за наличие ученых степеней и званий – кандидат наук – 13 000 рублей;

- за спортивные звания (мастер спорта) – 3000 рублей;

- персональные надбавки за выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей и расширение объема работы (от 3000 руб. до 40 000 руб.);

- за дополнительную нагрузку при преподавании некоторых предметов (соблюдение особых требований в части техники безопасности, подготовку учебно-материальной базы) - химия, биология, физика – 4700 рублей.

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

6.7. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем году выплачивается по результатам участия работника 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);

- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей г. Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета г. Москвы;

- за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией.

Стимулирующая выплата осуществляется в течение текущего учебного года ежемесячно согласно оценочному листу педагогического работника по утвержденной форме (Приложение №1).

6.8. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования на основании Приказа Департамента образования г. Москвы от 12.02.2015 № 40.

6.9. Решение о стимулирующих выплатах работникам образовательной организации принимает комиссия. Комиссия создаётся из числа членов педагогического коллектива и родительской общественности в количестве не менее пяти человек (обязательно нечётное количество) и утверждается соответствующим приказом директора на период расчёта стимулирующих выплат.

7. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

7.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательных организаций относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.2. Выплаты компенсационного характера приказом руководителя образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

7.3. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором.

7.4. Размеры компенсирующих и повышающих коэффициентов (доплат) устанавливаются на конкретный период и вводятся в действие приказом директора гимназии.

8. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ И ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ

8.1. Заработная плата руководителя Государственной образовательной организации, подведомственной Департаменту образования города Москвы (далее – образовательная организация) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера, устанавливается в соответствии с приказом Департамента образования города Москвы.

8.2. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации рассчитывается ежегодно в соответствии с настоящим положением и устанавливается на год.

8.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается в кратном отношении к размеру средней заработной платы работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

Размер должностного оклада руководителя образовательной организации устанавливается в кратном отношении к средней заработной плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемой им организации при расчете размера средней заработной платы, с применением следующих коэффициентов кратности:

- для руководителей образовательных организаций, занявших места с I по 170 в рейтинге образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты в

- для руководителей образовательных организаций, занявших места с 401 и ниже в рейтинге образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты в предыдущем учебном году, с количеством обучающихся по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования в текущем учебном году от 2001 до 3000 человек — 1,95;

- для руководителей образовательных организаций, занявших места с 401 и ниже в рейтинге образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты в предыдущем учебном году, с количеством обучающихся по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования в текущем учебном году от 1001 до 2000 человек - 1,80;

- для руководителей образовательных организаций, занявших места с 401 и ниже в рейтинге образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты в предыдущем учебном году, с количеством обучающихся по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования в текущем учебном году от 501 до 1000 человек - 1,65;

- для руководителей образовательных организаций, занявших места с 401 и ниже в рейтинге образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты в предыдущем учебном году, с количеством обучающихся по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования в текущем учебном году до 500 человек - 1,50.

8.4. Фонд оплаты труда руководителей и заместителей руководителей учреждения может составлять не более 15 процентов от фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и распределяется руководителем гимназии самостоятельно по согласованию с Советом гимназии, на основании трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам.

8.5. Максимальная учебная нагрузка для заместителей директора устанавливается не более 16 часов в неделю. За преподавательскую работу устанавливается дополнительная оплата. 9 часов из нагрузки может осуществляться заместителями директора в основное рабочее время.

9. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СРЕДСТВ ЭКОНОМИИ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

9.1. Средства экономии формируются из средств, полученных в результате экономии базовой части фонда оплаты труда.

9.2. Распределение средств экономии осуществляется директором учреждения в зависимости от объема средств экономии, сформировавшихся на соответствующий период.

9.3. Средства экономии могут быть распределены на следующие выплаты:

- поощрительные выплаты за выполнение особо важных срочных работ, обеспечивающих бесперебойное функционирование учреждения;

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

- поощрительные выплаты по результатам внеплановых проверок различных вышестоящих органов.

9.4. Выплаты из фонда экономии директору учреждения осуществляются на основании приказа учредителя.

9.5. Нераспределенные средства экономии автоматически пополняют стимулирующую часть фонда оплаты труда работников учреждения.

10. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

10.1. Заработная плата работников не может быть ниже должностных окладов, базовых ставок заработной платы согласно Штатному расписанию, утвержденному на 01 сентября 2015 года.

10.2. Заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть

ниже минимального размера заработной платы, установленного по городу Москве на определенный период.

10.3. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного минимального размера заработной платы по городу Москве на определенный период, работнику производится выплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящее Положение вступает в силу с 01.09.2015 г.

11.2. Заработная плата устанавливается на учебный год (с 01 сентября текущего года по 31 августа следующего календарного года) и утверждается директором учреждения.

11.3. С введением настоящего Положения все ранее установленные доплаты и надбавки к заработной плате, должностным окладам и тарифным ставкам работников учреждения не применяются.

11.4. Решение об изменении размера доплат, а также их отмене принимается администрацией учреждения по согласованию с работником и оформляется приказом директора учреждения.

Установленные работникам доплаты могут быть изменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены доплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, определенные в доплатах, или отсутствие работника повлияло на результативность выполняемой работы;
- невыполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанным существенными для принятия решения по изменению доплаты.

11.5. За работниками образовательной организации сохраняется заработная плата в размере не ниже заработной платы, выплачиваемой до перехода на систему оплаты труда, согласно Приказу Департамента образования, г. Москвы от 12.02.2015 № 40, при сохранении условий труда (наполняемость классов; количество учебной нагрузки; преподаваемый предмет; сохранение соответствующей квалификации и иное).

11.6. Вопросы, не урегулированные настоящим Положением, решаются администрацией учреждения самостоятельно в части, не противоречащей трудовому законодательству.