ВВЕДЕНО
в действие приказом
от 02.09.2019 г. № 3-орг
Директор
ГБОУ СОШ № 2054
_____
И.Ю.Бородина
«02» сентября 2019 г.

РАССМОТРЕНО
на Управляющем совете
от 26.06.2019 г. Протокол № 4
Председатель Управляющего совета
_____
Д.В.Соколов
«26_» июня__2019г.

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
от_31.08.2019 г.
Протокол № 1
Председатель профкома
_____
М.В.Ложкина
«28»_августа_2019г.

УТВЕРЖДЕНО
на Общем собрании
от_28.08.2019 г.
Протокол № 1
Председатель
Общего собрания
_____
Т.В.Брюзгина
«28»_августа_2019г.

ПОЛОЖЕНИЕ СОТ ГБОУ Школа № 2054
от 01.09.2019

1.Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда, материального стимулирования работников ГБОУ Школа № 2054, устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Правовым основанием введения в ГБОУ Школа № 2054 данной системы оплаты труда являются ст. 28, 47 Закона РФ «Об образовании»; ст. 144, 333 Трудового кодекса Российской Федерации в ред. Федерального закона от 30.06.06 № 90-ФЗ; Постановление Правительства РФ от 03.04.03 № 191; Постановление Правительства Москвы от 22 марта 2011 года № 86-ПП, приказы Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих», от 31.08.2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры», искусства и кинематографии», Приказы ДОгМ «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы» № 40 от 12.02.2015, № 2055 от 28.08.2015 г.

1.3. Система оплаты труда работников ГБОУ Школа № 2054 устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с федеральными законами, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом:

Российской Федерации, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

- профессиональных стандартов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

- рекомендаций, утвержденных Приказами ДОгМ «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы» № 40 от 12.02.2015, № 2055 от 28.08.2015;

- мнения представительного органа работников.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Оплата труда сотрудников ГБОУ Школа № 2054, производится из -части объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации;

- части объема средств от приносящей доход деятельности;

- части объема средств по государственной работе;

- части объем средств субсидии на иные цели.

Заработная плата сотрудников ГБОУ Школа № 2054 состоит из должностного оклада, доплат за выполнение различных функциональных обязанностей, в т.ч. за увеличение объема работы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.2. Школа самостоятельно определяет и закрепляет в Положении о системе оплаты труда работников ГБОУ Школа № 2054 и локальном нормативном правовом акте «Порядок распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Школа № 2054»:

- формирование фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 2054. *(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 ГБОУ Школа № 2054;
- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда.
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, а также размер базовой единицы для определения должностных окладов работников школы, предусмотренных Штатными единицами.

2.3. Экономия по фонду оплаты труда ГБОУ Школа № 2054 (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам, услугам по содержанию имущества, материальным затратам и по прочим видам расходов может направляться на выплаты стимулирующего характера.

2.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

2.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству или по совмещению профессий, производится раздельно по каждой из должностей.

2.6. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

2.7. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей .

2.8. Устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2.9. Базовый оклад учителя при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации может изменяться в сторону уменьшения или увеличения при условии изменения стоимости ученико-часа.

2.10. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации, непосредственно не занятых в образовательном процессе, устанавливается в размере 3-5 процентов от фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 2054.

2.11. Доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 2054.

3. Распределение фонда оплаты труда ГБОУ Школа 2054

3.1. Фонд оплаты труда ГБОУ Школа № 2054 состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «ученико-часу», должностным окладам, ставкам заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст,$$

где:

ФОТ — фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб — базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк — фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст — стимулирующая часть фонда оплаты труда,

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$ФОТст = ФОТежв + ФОТежвипг + ФОТр$$

где:

ФОТст — стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТежв- ежемесячные стимулирующие выплаты;

ФОТежвипг- ежемесячные стимулирующие выплаты по итогам работы за предыдущий учебный год;

ФОТр-разовые стимулирующие выплаты.

3.3 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, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования и учителей;

ФОТи — базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников включая:

— административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель, заместитель директора, главный бухгалтер,);

- прочие педагогические персонал школьного и дошкольного отделения;

— учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;

— младший обслуживающий персонал (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, уборщик территории, рабочие по уборке помещений и иные работники).

3.4. Доля базовой части *($ФОТ_б$)* и стимулирующей части *($ФОТ_{ст}$)* определяется на 1 сентября текущего финансового года). При реорганизации ГБОУ Школа № 2054 допускается пересмотр и утверждение Фонда оплаты труда на дату регистрации изменений уставных документов в Налоговом органе.

Доля стимулирующей части должна составлять не менее 10 % от Фонда оплаты труда по всем источникам выплат, но не более чем 30% от фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 2054.

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

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

$$ФОТув = ФОТу + ФОТв1 + ФОТв2,$$

где:

ФОТув – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

ФОТу - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

Базовая часть фонда оплаты труда учителей (*ФОТу*) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных им 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:

$$Ccmy = \frac{ФОТу - Т - К}{\sum a1_i \times t_i + \sum 2 \times a2_i \times t_i + \sum 3 \times a3_i \times t_i}$$

Ccmy - стоимость одного «ученико-часа» для учителей, руб.;

ФОТу- базовая часть фонда оплаты труда учителей;

а 1_i - количество обучающихся в 1-ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

а 2_i - количество обучающихся в 1-ом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

а 3_i - количество обучающихся в 1-ом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

ti- годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану в 1-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, профильных предметов, ОРКСЭ и др. может быть увеличен на коэффициент, который определяется как отношение фактической наполняемости в классе и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии, профильных предметов, ОРКСЭ и др. в ГБОУ Школа № 2054.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей дошкольного отделения (*ФОТв1 ФОТв2)* обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из числа плановых 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:

$$Сств\,1 = \frac{ФОТв\,1}{(\sum a1_i \times t_{i1} + \sum 2 \times a2_i \times t_{i1} + \sum 3 \times a3_i \times t_{i1}) \times n1}$$

где:

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

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

$a\ 1_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в 1-ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a\ 2_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в 1-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a\ 3_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в 1-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 1-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:

$$Сств2 = \frac{ФОТв2}{(\sum a4_i \times t_{i2} + \sum 2 \times a5_i \times t_{i2} + \sum 3 \times a6_i \times t_{i2}) \times n2}$$

где:

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

$ФОТ_{в2}$ - 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 1-ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a5_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в 1-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 1-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 образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в 1-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.

4.3 Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, кратковременного пребывания, базовая часть фонда оплаты труда учителей рассчитывается исходя из планируемого фонда оплаты труда , и его долевой структуры.

5. Основные условия оплаты труда

5.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_y = (C_{cmy} \times \sum (a_i + n_1 + 2n_2) \times t_i) / 12 + T1 + K1 + K2$$

где:

Oy- должностной оклад учителя;

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

a_i - численность обучающихся по предмету в каждом классе;

n_1 - численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

n_2 - численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i- количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе.

Т1 - ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

К1 - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;

К2-ежемесячная доплата за наличие квалификационной категории.

При делении класса на подгруппы расчет должностного оклада учителя, ведущего занятия с подгруппой, численность обучающихся устанавливается при оплате часов по подгруппе в размере численности полного класса. Численность учащегося-инвалида при делении класса на подгруппы учитывается и оплачивается один раз и только по одной подгруппе.

5.2. Численность учащихся в классе может корректироваться для целей формирования Фонда оплаты труда на дату начала третьей четверти, на дату сдачи основного отчета по учащимся ОШ-1, а так же если численность учащихся в классе, изменилась более чем на 20% при условии и с даты изменения государственного задания.

5.3. При определении должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, принимаются во внимание следующие виды работ:

- проведение уроков и подготовка к ним;
- ведение электронного журнала и других необходимых журналов, ведение документов диагностики освоения государственного стандарта обучающимися;
- индивидуальные консультации обучающихся и их родителей, участие в родительских собраниях;
- организацию внеклассной работы по предмету;
- методическую работу;
- иные формы работы с обучающимися и их родителями (законными представителями) в т.ч. внеурочная деятельность.

5.4. Оплата педагога, ведущего учебный процесс на дому, производится по формуле:

ДОпнд =ДО/Кчн*Кнчпнд *Ккк

где

ДОпнд - должностной оклад педагога, ведущего учебный процесс на дому;

ДО - должностной оклад педагога, осуществляющего учебный процесс на дому за норму часов на 1 ставку (18 часов) (размер должностного оклада устанавливается локальным актом и приказом директора);

Кчн - количество недельных часов педагога, осуществляющего учебный процесс на дому, на ставку(18 часов).

Кнчпнд - количество недельных часов педагога, осуществляющего учебный процесс на дому.

Ккк - повышающий коэффициент квалификационной категории.

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

$$O_в = (C_{ств1} \times \sum a1_i \times t_{i1} + 2 \times C_{ств1} \times \sum a2_i \times t_{i1} + 3 \times C_{ств1} \times \sum a3_i \times$$

$$t_{i1} + C_{ств2} \times \sum a4_i \times t_{i2} + 2 \times C_{ств2} \times \sum a5_i \times t_{i2} + 3 \times C_{ств2} \times \sum a6_i \times t_{i2}) / 12 + \text{Ккк}$$

где:

$O_в$ - должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования;

$C_{ств1}1 \sim$ стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

$a1_i$ - численность воспитанников в 1-ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ - численность воспитанников в 1-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 1-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i1} - количество дней посещения воспитанниками 1-ой группы полного дня;

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

$a4_i$ - численность воспитанников в 1-ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a5_i$ — численность воспитанников в 1-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 1-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i2}- количество дней посещения воспитанниками 1-ой группы кратковременного пребывания;

Ккк - повышающий коэффициент квалификационной категории.

5.6. Должностной оклад педагога дополнительного образования определяется по формуле (ПДО):

ДОпдо=ДО/Кчн*Кнчпдо *Ккк

где

ДОпдо - должностной оклад педагога дополнительного образования

ДО - должностной оклад педагога дополнительного образования за норму часов на 1 ставку (18 часов) (размер должностного оклада устанавливается локальным актом и приказом директора)

Кчн - количество недельных часов педагога дополнительного образования на ставку

Кнчпдо - количество недельных часов педагога дополнительного образования

Ккк - повышающий коэффициент квалификационной категории.

5.7. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

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

сложности и объема выполняемой работниками образовательной организации работы при условии работы на 1 ставку.

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

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

6. Условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров

6.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, доплат.

6.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации определяются трудовым договором с Департаментом образования и науки города Москвы , приказами Департамента образования и науки города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных образовательных организаций, утвержденным Департаментом образования и науки города Москвы.

6.3. Размер должностного оклада заместителя директора образовательной организации и главного бухгалтера устанавливается приказом директора Школы в процентном соотношении от среднемесячной заработной платы директора Школы. Должностной оклад заместителя директора и главного бухгалтера не может быть выше, чем оптимальный верхний уровень оплаты труда в зависимости от рейтинга и количества учащихся.

6.4. С 1 октября 2019 года размер заработной платы заместителя директора устанавливается в процентном соотношении от заработной платы директора с учетом коэффициента кратности для определения оптимального верхнего уровня оплаты труда, который в свою очередь устанавливается Департаментом образования и науки города Москвы с учетом места в рейтинге организации и количеством учащихся в текущем учебном году.

Заработная плата главного бухгалтера устанавливается в процентном соотношении от заработной платы заместителя директора с учетом коэффициента кратности для определения оптимального верхнего уровня оплаты труда, учитывающего место в рейтинге организации и количество

учащихся в текущем учебном году.

7. Установление выплат компенсационного характера.

7.1. К выплатам компенсационного характера работникам школьного отделения ГБОУ Школа № 2054 относятся:

7.1.1.- выплаты предусмотренные Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными нормативными правовыми актами.

7.1.2.- выплаты компенсационного характера, предусмотренные коллективным договором и иными локальными правовыми актами школы

в том числе:

7.1.2.1.- доплата за работу в ночное время в соответствии с установленными законодательством нормами;

7.1.2.2.- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с установленными законодательством нормами;

7.1.2.3.- доплата за сверхурочную работу в соответствии с установленными законодательством нормами;

7.1.2.4.- доплата за организацию спортивных соревнований и других мероприятий;

7.1.2.5.-доплата за работу в методических объединениях (Методобъединение);

7.1.2.6.-доплата за участие в управлении ОО (участие в управлении ОО);

7.1.2.7.- за подготовку лабораторного оборудования для проведения уроков и других учебных занятий по химии (Подготовка лабораторного оборудования);

7.1.2.8.- доплата за сложность, напряженность, интенсивность труда и в связи с увеличением объема работы;

7.1.2.9.-доплата за фактический выполняемый объем работы ;

7.1.2.10.-за расширение зоны обслуживания;

7.1.2.11.-за обучение на дому (надомное обучение);

7.1.2.12.-за охрану труда (Охрана труда);

7.1.2.13.-доплата, учитывающая специфику контингента;

7.1.2.14.-доплата за выполнение обязанностей за временно отсутствующего работника (Замена).

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

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах от нагрузки учителя, в части базовых окладов по штатному расписанию с учетом коэффициентов квалификационной группы, (должностным окладам, базовому окладу, ставкам заработной платы) работников или в суммовом выражении, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

7.4. Выплаты компенсационного характера в размере, устанавливаемые с учетом п.7.3., носящие постоянный ежемесячный характер не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, базовому окладу, ставке заработной платы), но в совокупности с окладом, доплатами, носящими постоянный ежемесячный характер образуют гарантированную ежемесячную заработную плату, которая может меняться только при изменении объема выполняемой работы, нагрузки по учебному плану, зон обслуживания, изменения функциональных обязанностей и т.д. Размер гарантированной ежемесячной заработной платы сотрудника может быть учтен при назначении разовых стимулирующих выплат в процентном соотношении.

7.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.6. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.7. К выплатам компенсационного характера работникам дошкольного отделения ГБОУ Школа № 2054 относятся:

-за расширение зоны обслуживания;

- за выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных или выполнение обязанностей за отсутствующего сотрудника;

- за выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных или

выполнение обязанностей за отсутствующего сотрудника (доплата носит постоянный характер, рассчитывается пропорционально отработанному времени);

-за организацию питания;

-за охрану труда;

-доплаты, учитывающие специфику контингента;

8. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМИ ЕДИНИЦАМИ ШКОЛЫ ($ФОТ_{шт}$)

8.1. Штатные единицы ГБОУ Школы № 2054 устанавливаются и утверждаются директором в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников на начало и учебного года с последующим возможным изменение на основании приказов.

8.2.Фонд оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами школы, определяется на начало учебного года и состоит из следующих частей и определяется по формуле:

$$ФОТ_{шт} = ФОТ_{упр} + ФОТ_{ауп} + ФОТ_{всп} + ФОТ_{мон} + ФОТ_{спш} + ФОТдо$$

где:

$ФОТ_{шт}$ – фонд оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;

$ФОТ_{упр}$ – фонд оплаты труда *прочего педагогического персонала* (педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, педагог-организатор ОБЖ, и др.), обеспечивающих бесперебойное выполнение образовательной программы школьного и дошкольного отделений:

- организацию творческой и сопровождение проектной деятельности обучающихся;
- организацию социальной практики обучающихся, профессиональных и профильных проб;
- деятельность по здоровье сбережению;
- педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий;
- другие направления внеклассной и внешкольной воспитательной работы.

- $ФОТ_{ауп}$ – фонд оплаты труда *административно-управленческого персонала* (директор, заместитель директора, главный бухгалтер,);

- $ФОТ_{всп}$ – фонд оплаты труда *учебно-вспомогательного персонала* (бухгалтер, библиотекарь, инженер, контрактный управляющий, специалисты, заведующий хозяйством, инспектор по кадрам, секретарь учебной части, техник и др.);
- $ФОТ_{моп}$ - фонд оплаты труда *младшего обслуживающего персонала* (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания, рабочий по уборке помещения, уборщики территории и проч.);
- *ФОТдо-* фонд оплаты труда сотрудников дошкольного отделения;

$ФОТ_{спш}$ - фонд оплаты труда работников ($ФОТ_{шт}$), предусмотренных штатными единицами для осуществления:

-выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской федерации, региональными нормативными правовыми актами;

-за квалификационную категорию;

-выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами школы, в том числе:

-за сложность, напряженность, интенсивность труда в связи с увеличением объема работ;

-расширение зоны обслуживания, выполнения обязанностей в полном объеме;

- за выполнение обязанностей, не входящих в круг должностных, в т. ч. за

-организацию питания;

-доплаты, учитывающие специфику контингента.

8.3. Расчет должностного оклада работников, предусмотренных штатными единицами (кроме директора, заместителя директора, главного бухгалтера, сотрудников дошкольного отделения)

производится с учетом повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе ($К_{пкг}$):

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

(утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических* работников

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
2 квалификационный уровень	Социальный педагог	2,0

3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	2,1
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Педагог-организатор Педагог-библиотекарь Учитель-логопед	2,0 2,0 2,0 2,0

* - к должностному окладу педагогического работника руководителем персонально устанавливается повышающий коэффициент с учетом его квалификационной категории.

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих

(утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»)

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Специалист (по питанию)	2,55
1 квалификационный уровень	Инспектор по кадрам Специалист (по кадрам)	2,5 2,55
4 квалификационный уровень	Инженер Заведующий хозяйством Бухгалтер	2,6 2,6 2,6
4 квалификационный уровень	Контрактный управляющий	3,0

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Администратор	2,2
	Техник	2,2

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части	2,1

Профессиональные квалификационные группы общеотраслевых профессий рабочих
(утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской
Федерации от 29 мая 2008г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных
групп общеотраслевых профессий рабочих»)

Профессиональная квалификационная группа "Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	1,00
	Рабочий по уборке помещения	1,00
	Рабочий по уборке территории	1,00

Профессиональные квалификационные группы должностей работников культуры, искусства и кинематографии
(утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской
Федерации от 31 августа 2007г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных
групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»)

		Повышающий коэффициент
Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»	Библиотекарь	1,5

8.4. Должностные оклады прочего педагогического персонала, кроме прочего педагогического персонала дошкольного отделения, рассчитываются по формуле:

$$ДО_{ип} = Е \times К_{пкг} \times А$$

где:
$ДО_{ип}$ - должностной оклад прочего педагогического персонала ;
$Е$ – базовый оклад (устанавливается в начале учебного года, приказом директора);
$К_{пкг}$ – повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе;
$А$ – повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

4.6. Должностные оклады работников, предусмотренных штатными единицами школы (кроме указанных в п. 8.4 и сотрудников дошкольного отделения) рассчитываются по формуле:

$$ДО_{ип} = \text{Е} \times К_{\text{пкг}}$$

где:
$ДО_{ип}$ - должностной оклад;
$Е$ – базовый оклад;
$К_{пкг}$ – повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

8.5.1. Для рабочих по уборке помещения норма убираемой площади школы на одну ставку-500 кв. м. Количество ставок Штатного расписания по должности рабочий по уборке помещения определяется по фактической убираемой площади школы.
8.5.2. Количество ставок по должности рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания вводятся в штатное расписание по фактической потребности в них, но не более 1,5 ставки на одно здание.
8.5.3.Количество ставок по должности уборщик территории определяются в соответствии с потребностью и размером территории ГБОУ Школы № 2054 . В особо сложные сезонные условия (периоды) уборки территории могут быть установлены дополнительные разовые доплаты.

8.6. При приеме на работу учителя в августе месяце т.е. не имеющего педагогической нагрузки в текущем учебном году, ему устанавливается заработная плата из расчета базового оклада, сформированного для целей

оплаты за надомное обучение и дополнительного образования без учета личностных характеристик учителя.

9. Формирование фонда оплаты труда по услуге ухода и присмотра за детьми дошкольного отделения

9.1 Должностные оклады сотрудников дошкольного отделения устанавливается как базовые оклады по должностям, а именно:
-помощник воспитателя;
-младший воспитатель;
-заведующий хозяйством;
-рабочий по уборке помещения;
-рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания;
-уборщик территории;
-старший воспитатель;
-инструктор по ФИЗО;
-учитель-логопед;
-педагог-психолог;
-музыкальный руководитель;
Размер базового оклада по должностям дошкольного отделения устанавливается на начало учебного года приказом директора.

В целях формирования персонального оклада сотрудников дошкольного отделения базовые оклады увеличиваются на коэффициенты и доплаты, учитывающие:
- квалификационную категорию;
-доплаты за увеличение объема работы;
-доплата за выполнение обязанностей, не входящие в круг должностных, в том числе за обязанности по охране труда, организации питания или обязанности, временно выполняющиеся из-за отсутствия постоянного сотрудника.
-доплаты за сложность, напряженность и интенсивность труда;
- разовые суммовые доплаты за выполнение функциональных обязанностей.

Плановый Фонд оплаты труда дошкольного отделения формируется с учетом вакантных ставок по должностям.

9.2. Должностные оклады основного педагогического персонала дошкольного отделения - воспитателей дошкольного отделения рассчитываются по формуле, указанной в пункте 5.5. настоящего положения. Помимо этого воспитателям дошкольного отделения устанавливаются следующие доплаты, в т.ч. и из стимулирующего фонда оплаты труда, и компенсационные выплаты:

-доплата, учитывающая специфику контингента;
-доплата за выполнение обязанности, не входящие в круг должностных, в том числе за обязанности по охране труда, организации питания или обязанности, временно выполняющиеся из-за отсутствия постоянного сотрудника.
-доплата за сложность, напряженность и интенсивность труда, а также в связи с увеличением объема работы;
- разовые суммовые доплаты за выполнение функциональных обязанностей;

Доплаты могут быть установлены
- коэффициентом от базового оклада по должности;
- расчетным путем;
- в суммовом выражении.

Расчет доплаты, учитывающей специфику контингента осуществляется по формуле:
Дск=(25-Кф)*Ст*Пдп/12, где
Дск-размер доплаты, учитывающей специфику контингента;
25-минимальное количество детей в группе, при котором доплата за специфику контингента не применяется;
Кф- фактическое количество детей в группе дошкольного отделения;
Ст- стоимость 1-го «дето-дня»;
Пдп-плановое число дней посещения обучающимися в дошкольном отделении;
12-количество месяцев в году.

9.3. Выплаты компенсационного характера в размере, устанавливаемые с учетом п.9.2., носящие постоянный ежемесячный характер не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, базовому окладу, ставке заработной платы), но в совокупности с окладом, доплатами, носящими постоянный ежемесячный характер образуют гарантированную ежемесячную заработную плату, которая может меняться только при изменении объема выполняемой работы, нагрузки по учебному плану, зон обслуживания, изменения функциональных обязанностей и т.д. Размер гарантированной ежемесячной заработной платы сотрудника может быть учтен при назначении разовых стимулирующих выплат в процентном соотношении.

Базовые оклады устанавливаются приказом директора ГБОУ Школа № 2054 . Все изменения в оплате труда сотрудников дошкольного отделения производятся в соответствии с приказом по ГБОУ Школа № 2054. Штатное расписание Дошкольного отделения может быть изменено в случае принятия нового сотрудника.

Расчет должностного оклада воспитателей дошкольного отделения по дето-дням производится на начало учебного года после формирования групп дошкольного отделения.

При изменении численности воспитанников дошкольного отделения на 2 и более человек по каждой группе, должностной оклад воспитателя может быть пересмотрен. В целях социальной защищенности воспитателей дошкольного отделения, в случае уменьшения численности воспитанников в группах, изменение должностного оклада в сторону уменьшения может не производиться.

При приеме на работу нового воспитателя должностной оклад рассчитывается исходя из фактической численности воспитанников дошкольного отделения в группе на дату приема нового воспитателя.

10.Выплаты стимулирующего характера

10.1. С целью повышения качества труда, для поощрения сотрудников ГБОУ Школа № 2054, формируется стимулирующий фонд. Источниками формирования стимулирующего фонда являются:

-субсидия на выполнение государственного задания;

-приносящая доход деятельность;

-субсидии на иные цели;

-гранты.

Стимулирующие выплаты делятся на ежемесячные и разовые выплаты.

10.2.Ежемесячные стимулирующие выплаты могут быть

-стимулирующие выплаты (постоянные);

-ежемесячные выплаты из стимулирующего фонда;

Производятся за:

10.2.1.-выплаты молодому специалисту (в целях осуществления поддержки молодых специалистов назначается доплата за статус «Молодой специалист» по решению директора и вне зависимости от года окончания учебного заведения.);

10.2.2.-выплаты, учитывающие сложные сезонные условия работы;

10.2.3.- ежемесячная стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году (в том числе компенсационные выплаты, носящие ежемесячный характер);

10.2.4.-выплаты специалисту категории педагогический персонал за первый год работы в школе после окончания профессионального учебного заведения;

10.3.К стимулирующим выплатам (Стимулирующие выплаты(разовые))

относятся:

10.3.1.- премии по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии, премии к юбилею сотрудника, премии к праздничным датам («Новый год», «Международный женский день 8 марта», «День защитника отечества», «День Учителя» и др премии , приуроченные к государственным и профессиональным праздникам), выплата материальной помощи, в том числе выплаты материальной помощи бывшим сотрудникам , выплаты, приуроченные к окончанию или началу календарного и учебного годов , выплаты из Гранта, выплаты городских надбавок, в т.ч. за активное участие в МЭШ, за выполнение функций классного руководителя и другие).

10.3.2 за выполнение особо важных и ответственных поручений;

10.3.3.- премии за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;

10.3.4.- премии за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых

достижениях обучающихся — призеров олимпиад, конкурсов, научных

конференций;

10.3.5.-выплаты в соответствии с региональными нормативными правовыми актами (в том числе компенсационная выплата за ГИА, ЕГЭ; компенсационная выплата за пробные и досрочные ГИА ЕГЭ; Доплата за проведение досуговых занятий по программе «Активное долголетие»);

10.3.6.-премии за качественное выполнение работы, не входящей в должностные обязанности;

10.3.7.- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

-премия за участие в развитии и управлении системой образования города Москвы.

10.4.Размер ежемесячных стимулирующих выплат формируется на основании личностных характеристик сотрудника, таких как наличие ученой степени, звания молодого специалиста и прочее, а также для оплаты выполнения должностных обязанностей, не вошедших в оплату базовой части фонда оплаты труда.

10.5 Стимулирующие выплаты (постоянные) устанавливаются сотрудникам по результатам работы за прошлый учебный год, и вновь прибывшим сотрудникам в целях социальной защищенности при приеме на работу или по истечению испытательного срока.

Размер стимулирующих выплат сотрудникам ГБОУ Школа № 2054 определяется на основании показателей, критериев оценки качества труда, в абсолютном выражении, в процентном соотношении к средней заработной плате или к месячной заработной плате, как с учетом, так и без учета стимулирующих выплат, носящих ежемесячный характер.

При начислении стимулирующих выплат в процентном соотношении от заработной платы, размер устанавливается в рублях, без копеек.

10.5. Применение разовых стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам, базовым окладам, ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

10.6. Стимулирующая выплата назначается приказом директора школы. Стимулирующая выплата за результативность работы, носящая ежемесячный характер также является частью должностного оклада сотрудника. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году, определяется 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);

- 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 педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией.

-осуществление качественно и в срок административной и финансово-хозяйственной деятельности школы.

10.7. Премирование работника осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования:

Категории работников	**Основание для премирования**
Педагогические	Подготовка обучающихся — победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского,

работники	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
	Качественно и в срок предоставление административной, финансово-хозяйственной информации и отчетности
	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
	Выполнение утвержденного государственного задания
	Качественно и в срок предоставление финансово-хозяйственной информации и отчетности
	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

10.8. Стимулирующие выплаты директору школы производятся на основании приказов Департамента образования и науки города Москвы, дополнительных соглашений к трудовому договору директора с Департаментом образования и науки города Москвы.

10.9. Размер стимулирующих выплат заместителя директора, главного бухгалтера устанавливается в процентном соотношении от стимулирующих выплат директора школы приказом по школе.

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

10.11. В случае невыполнения определенных критериев оценки качества работы, вынесения выговоров, получения обоснованных жалоб со стороны родителей и прочих жалоб в текущем учебном году, ежемесячная стимулирующая выплата по результатам работы за прошлый учебный год может быть снята на срок от одного до нескольких месяцев.

11. Дополнительные выплаты сотрудникам ГБОУ Школа № 2054, устанавливаемые приказами, распоряжениями Департамента образования города Москвы и Правительством города Москвы, выплаты из других всевозможных источников.

Сотрудникам ГБОУ Школа № 2054 могут устанавливаться надбавки, доплаты разовые, стимулирующие выплаты приказами Департамента образования города Москвы, Правительством города Москвы с целью:

- стимулирования работников - городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ, за выполнение функций классного руководителя, выплата которых осуществляется на основании приказа Учредителя или приказа образовательной организации;

-стимулирования работников -Грант за достижение высоких результатов, выплачивается при получении дополнительных бюджетных ассигнований от Департамента образования и науки города Москвы законом города Москвы о бюджете города Москвы на соответствующий финансовый год и плановый период в рамках выполнения соответствующих мероприятий;

- дополнительной оплаты (компенсации) сотрудникам в рамках выполнения государственных работ, утвержденных государственным заданием, производятся на основании дополнительных смет, в том числе государственным работам в рамках фонда отведенного на оплату труда.

12.Сроки выплаты заработной платы.

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 20 числа, за вторую половину месяца 5 числа следующего месяца. Выплата, носящая разовый характер (выплата материальной помощи, разовых премий и т.п.), по приказам директора, выплачиваются в межрасчетный период. Оплата по листкам нетрудоспособности, очередных и дополнительных отпусков, отпусков по уходу за ребенком до полутора и трех лет производится в соответствии с законодательством.

13. Заключительные положения.

При необходимости, в настоящее Положение могут вноситься изменения в течении финансового/учебного года. Все изменения вносятся в Положение и согласовываются обычным порядком.