

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы

«Школа № 179»

(ГБОУ Школа № 179)

«ПРИНЯТО»

Утверждено и введено в действие
приказом директора ГБОУ Школа № 179
от 01 . 09 .2018 г. № 05/02

На общем собрании работников
ГБОУ Школа №179

Протокол от 28 . 08 .2018 № 06-08/18

Директор ГБОУ Школа №179

/ П.А. Якушкин/

« 01 » сентября 2018 г



ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
«Школа № 179»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 179» (ГБОУ Школа № 179) (далее - образовательная организация).

1.2. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

1.2.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

1.2.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

1.2.3. профессиональных стандартов;

1.2.4. государственных гарантий по оплате труда;

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

1.2.6. рекомендаций Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

1.2.7. Устава образовательной организации;

1.2.8. настоящего Положения;

1.2.9. мнения представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидий из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, Грантов за достижения высоких результатов в образовательной деятельности, средств, выделенных на выполнение государственных работ, общегородских вознаграждений и надбавок, в том числе ежемесячного городского вознаграждения за выполнение функций классного руководителя, городской надбавки за активное участие в развитии Московской электронной школы (МЭШ), выплат за участие в общегородских проектах, в том числе по проектам «Математическая вертикаль», «Инженерный класс в московской школе», а также за счет средств, поступающих от приносящей доход

деятельности, во второй части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

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

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

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

1.9. Заработная плата выплачивается Работнику два раза в месяц. Установленными днями выплаты заработной платы работникам являются: за первую половину месяца – 20-е число текущего месяца, за вторую половину месяца – 5-е число месяца, следующего за отработанным. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

1.10. С введением настоящего Положения все ранее установленные доплаты и надбавки к заработной плате, должностным окладам (ставкам заработной платы) не применяются. Устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до её изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Доля фонда оплаты труда учителей устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации.

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (фонда оплаты труда по "ученико-часу", должностным окладам, ставкам заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

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

где:

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТк - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера образовательной организации;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации.

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

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

где:

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

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

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТу} + \text{ФОТи}, \text{ где:}$$

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТу - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

- административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель, его заместители, главный бухгалтер);
- иные педагогические работники;
- общеотраслевые специалисты и служащие (инженер, документовед, заведующий хозяйством, специалист по охране труда и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;

- профессии рабочих (уборщики, дворники, рабочие по комплексному обслуживанию зданий и иные работники).

2.4. Объем базовой части фонда оплаты труда учителей определяется по формуле:

$\text{ФОТ}_y = \text{ФОТ}_б * \text{ПП}$, где:

ФОТ_y - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$\text{ФОТ}_б$ - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ПП - доля базовой части фонда оплаты труда учителей.

3. Формирование базовой части фонда оплаты труда учителей, педагогов дополнительного образования, определение стоимости "ученико-часа".

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТ_y) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

3.2. Стоимость одного "ученико-часа" учителя (стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_y - T - K}{\sum a_{1i} * t_i + \sum 2 * a_{2i} * t_i + \sum 3 * a_{3i} * t_i},$$

где:

$C_{\text{сту}}$ - стоимость одного "ученико-часа" учителя;

ФОТ_y - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

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

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

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

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

При этом при расчете стоимости одного "ученико-часа" количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике и иностранным языкам

по учебному плану увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях в образовательной организации.

Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, исходя из количества проведенных им учебных часов.

3.3. Стоимость одного "учебного часа" (стоимость образовательной услуги, за один расчетный час работы в соответствии с учебным планом) для педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, устанавливается на учебный год в соответствии с Приложением 1.

4. Основные условия оплаты труда.

4.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_y = \frac{C_{\text{сту}} * \Sigma a_{1i} * t_i + 2 * C_{\text{сту}} * \Sigma a_{2i} * t_i + 3 * C_{\text{сту}} * \Sigma a_{3i} * t_i}{12} + T + K,$$

где:

O_y - должностной оклад учителя;

$C_{\text{сту}}$ - стоимость одного "ученико-часа" учителя;

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

a_{2i} - 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;

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

T - ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

K - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;

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

При этом:

- при расчете должностного оклада учителя количество часов по

информатике и иностранным языкам, по учебному плану увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике и иностранным языкам в образовательной организации;

- при расчете должностного оклада учителя количество часов по профильным предметам математического, инженерно-технологического и биолого-математического профилей, по которым производится деление класса на группы по учебному плану, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение расчетной численности устанавливаемой на учебный год и средней численности обучающихся в группе в образовательной организации, а также на коэффициент за предметно-профильную приоритетность согласно Приложения 1;

- размер ежемесячных доплат за проверку тетрадей, осуществление функций классного руководителя, квалификационную категорию, ученую степень и иных доплат определяются приказом руководителя в начале нового учебного года в соответствии с Приложением 1 и финансовыми возможностями образовательной организации.

4.2. Оплата труда учителей при замещении временно отсутствующих учителей производится по формуле:

$$O_3 = C_{T_3} * t_3, \text{ где:}$$

O_3 - оплата труда учителей при замещении временно отсутствующих учителей за месяц;

C_{T_3} - стоимость замещения одного «учебного часа» отсутствующих учителей, определяемую в начале нового учебного года в Приложении 1 в соответствии с приказом руководителя.

t_3 - количество «часов замещения» за месяц.

4.3. Должностной оклад педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, рассчитывается по формуле:

$$O_{до} = C_{T_{до}} * t_{до}, \text{ где:}$$

$O_{до}$ - должностной оклад педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

$C_{T_{до}}$ - стоимость одного "учебного часа" для педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

$t_{до}$ - среднее количество часов занятий по дополнительным общеразвивающим программам в месяц в каждой группе (кружке, клубе, студии, секции и др.).

4.4. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

4.4.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных

категорий работников образовательной организации, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, 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.

4.4.2. Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются в соответствии с единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации.

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

По должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда.

4.5. Оплата труда работников школы производится из всех средств фонда оплаты труда, за исключением случаев, прямо предусмотренных законодательством РФ и нормативными актами Правительства города Москвы, Департамента образования города Москвы.

5. Условия оплаты труда руководителя образовательной организации, его заместителей, главных бухгалтеров.

5.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных

организаций, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

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

5.4. Должностной оклад руководителя образовательной организации рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

5.5. Должностной оклад заместителя руководителя образовательной организации и главного бухгалтера устанавливается в соответствии с нормативными актами Департамента образования города Москвы, в том числе приказом от 19.06.2017 № 407.

5.6. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается руководителем образовательной организации на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации, но не может составлять менее 99,0 тыс. руб.

6. Установление выплат компенсационного характера.

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательной организации относятся:

6.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

6.1.2. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;

6.1.3. выплаты работникам, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации учеников;

6.1.4. выплаты денежной компенсации при увольнении по соглашению сторон.

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

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый

оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

6.5. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производятся при условии проведения 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 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.

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

6.6.1. доплата за работу в ночное время;

6.6.2. доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

6.6.3. доплата за сверхурочную работу;

6.6.4. доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;

6.6.5. иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.7. 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. Выплаты стимулирующего характера.

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

7.1.1. стимулирующая доплата за результативность работы в предыдущем учебном году;

7.1.2. премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);

7.1.3. выплаты из Гранта Мэра г. Москвы и иные выплаты в сфере образования за достижение высоких результатов в образовательной деятельности, создание развивающей социокультурной среды, за распространение положительного опыта работы организаций при реализации государственных программ города Москвы в сфере образования, в том числе за участие в общегородских проектах «Математическая вертикаль», «Инженерный класс в московской школе» и других;

7.1.4. ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;

7.1.5. городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ;

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

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

7.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной организации:

7.3.1. вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;

7.3.2. положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);

7.3.3. обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);

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

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

7.4. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования: таблица 1.

7.5. В образовательной организации могут применяться разовые премии:

7.5.1. за выполнение особо важных и ответственных поручений;

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

7.5.3. за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;

7.5.4. другие виды премиальных выплат.

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

Таблица 1. Показатели премирования.

Категории работников	Основание для премирования
Педагогические работники	Подготовка обучающихся - победителей 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
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	Отсутствие правонарушений среди обучающихся
Педагоги дополнительного образования	Подготовка обучающихся-победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования)
	Реализация программ дополнительного образования базового и углубленного уровня
	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
Административно управленческий персонал	Выполнение школой утвержденного государственного задания
	Участие организации в городских и всероссийских общественно значимых мероприятиях
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации
	Высокий уровень, занимаемый школой в рейтингах города Москвы и Российской Федерации
	Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса
Иные работники	Выполнение общественно значимых функций
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся