

Согласовано с первичной профсоюзной организацией Территориальной профсоюзной организации работников учреждений образования городского подчинения Департамента образования и науки города Москвы, председатель ППО:

 Ю.А. Рязанова

«26» октября 2021 года

Согласовано с Учебно-методическим советом ГКОУ Школа «Технологии обучения», секретарь МО:

 Ю.О. Серова

«26» октября 2021 года

**УТВЕРЖДЕНО**

Директор ГКОУ Школа «Технологии обучения»



О.Ю. Асаянова

«26» октября 2021 года

**М.п.**

Утверждено общим собранием работников:

Председатель представительного органа работников

 Д.Ю. Рясной-Бредихин

«26» октября 2021 года

## ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда Государственного казенного общеобразовательного учреждения города Москвы

Школа «Технологии обучения»

редакция 8

## 1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Государственного казенного общеобразовательного учреждения города Москвы Школа «Технологии обучения» (далее - Школа).

1.2. Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), 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, содержащими нормы 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;
- рекомендаций Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Постановление Правительства Москвы от 24.10.2014 № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»
- Приказ Департамента труда и занятости населения города Москвы от 13.11.2014 № 646 «Об утверждении Методических рекомендаций органами исполнительной власти города Москвы, осуществляющими функции и полномочия учредителя, по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы и Методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности государственных учреждений города Москвы»
- Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»
- Приказ Департамента образования г. Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40 "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"
- Приказ Департамента труда и занятости населения г. Москвы от 31.10.2014 № 636 "Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы"
- Приказ Департамента образования и науки г. Москвы от 12 августа 2021 г. № 376 "Об утверждении единого справочника видов выплат по оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы".
- мнения представительного органа работников.

1.3 Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного

рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.

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

1.5. Условия оплаты труда работника образовательной организации (размер должностного оклада, ставки заработной платы), включаются в текст трудового договора.

1.6. 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.

1.7. При разработке условий оплаты труда работников образовательных организаций необходимо учитывать, что устанавливаемая заработная плата работников не может быть меньше заработной платы, выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.8. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации устанавливается в размере не более 5 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.9. Доля фонда оплаты труда всех педагогических работников устанавливается в размере не менее 65 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.10. Настоящее Положение распространяется на Работников, осуществляющих трудовую деятельность в Школе по основному месту работы, а также работающих в Школе в качестве внутренних и внешних совместителей.

1.11. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется из объема доведенных лимитов бюджетных обязательств.

1.12. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда) может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

## **2. Распределение фонда оплаты труда Школы**

2.1. Фонд оплаты труда Школы состоит из базовой части, выплат компенсационного характера и стимулирующей части и определяется по формуле:

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

где:

ФОТ — фонд оплаты труда Школы;

ФОТб — базовая часть фонда оплаты труда Школы;

ФОТк — фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст — стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы определяется по формуле:

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

где:

ФОТст — стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы;

ФОТ — фонд оплаты труда Школы;

СТ — доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Школы. Размер стимулирующей части оплаты труда устанавливается локальным нормативным актом Школы на текущий учебный год в соответствии с действующей нормативно-правовой базой и доведенными лимитами бюджетных обязательств.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда Школы определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТпн} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб — базовая часть фонда оплаты труда Школы ;

**ФОТп** — базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс по программам общего и дополнительного образования;  
**ФОТи** — базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал (директор, его заместители);
- иные педагогические работники;
- общеотраслевые специалисты и служащие (инженер и другие работники);
- учебно-вспомогательный персонал;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию и иные работники).

### **3. Формирование базовой части фонда оплаты труда педагогического персонала, определение «ученико-часа»**

3.1 Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ФОТп} = \text{ФОТоо} + \text{ФОТдо},$$

где:

**ФОТп** — базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс;

**ФОТоо** — базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, реализующих программы общего образования;

**ФОТдо** — базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников (**ФОТу**) обеспечивает гарантированную оплату труда работникам 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:

$$\text{Ссту} = (\text{ФОТу}) / \text{СУММА}(\text{ЗЧ})$$

где:

**Ссту** — стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников, руб.;

**ФОТу** — базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

**ЗЧ** — один зарплатный час педагогического работника.

Расчет зарплатного часа педагогических работников осуществляется по формуле:

$$\text{ЗЧ} = t * \text{Кп}, \text{ где}$$

**t** — годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану у конкретного педагогического работника с конкретной группой обучающихся (или с обучающимся с индивидуальным учебным планом),

**Кп** — повышающий коэффициент к этим часам.

### **4. Основные условия оплаты труда**

4.1 Должностной оклад педагогических работников рассчитывается по формуле:

Должностной оклад педагогических работников рассчитывается по формуле:

$$\text{Оу} = (\text{Ссту} \times \text{СУММА}(\text{ЗЧ})) / 12,$$

где:

**Оу** — должностной оклад педагогических работников;

**Ссту** — стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников;

**СУММА (ЗЧ)** — сумма всех годовых зарплатных часов, предусмотренных по учебным планам у конкретного педагогического работника со всеми его группами обучающихся,

4.2 Один зарплатный час педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$ЗЧ = t$ , где

$t$  — годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану у конкретного педагогического работника с конкретной группой обучающихся (или с обучающимся с индивидуальным учебным планом).

4.3. За замену уроков (проведение уроков согласно расписания Школы учителем-предметником, педагогом дополнительного образования, взамен отсутствующего педагога) производится на основании табеля учета замен и данных, внесенных в журнал замены пропущенных уроков, стоимость часа замены устанавливается дополнительным локальным актом.

4.4. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

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.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются 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.

## **5. Условия оплаты труда директора, заместителей директора**

5.1. Зарплата директора Школы, заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера директору Школы определяются трудовым договором с Департаментом образования и науки города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, утвержденным Департаментом образования и науки города Москвы.

5.3. Размер должностного оклада заместителей директора устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада директора.

5.4. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя образовательной организации устанавливается директором на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя образовательной организации.

## **6. Иные условия оплаты труда**

6.1. Зарплата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме путем перечисления заработной платы на указанный работником счет в банке.

6.2. Зарплата за каждую половину месяца начисляется за отработанное время на

основании табеля учета рабочего времени.

## **7. Установление выплат компенсационного характера**

7.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

7.3. 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.

7.4. 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).

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

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- 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;
- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.7 В Школе применяются следующие иные компенсационные выплаты:

- доплата работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы;
- доплата за особые условия труда (за работу с детьми-инвалидами и ЛОВЗ);
- доплата за особые условия труда (индивидуальное обучение на дому больных детей, нуждающихся в длительном лечении, а также индивидуальное обучение на дому детей-инвалидов с использованием дистанционных образовательных технологий);
- доплата за проверку тетрадей;
- доплата за заведование кабинетами (лабораториями, отделениями и т.д.);
- доплата за руководство научными и творческими объединениями, предметными и цикловыми комиссиями и т.д.;
- доплата за выполнение функций классного руководителя;
- ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;

- федеральное ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам;
  - компенсация педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении ГИА.
- 7.8. Размеры выплат компенсационного характера определяются в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

## **8. Выплаты стимулирующего характера**

8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Школе могут устанавливаться стимулирующие выплаты.

8.2. 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.

8.3. Работникам могут устанавливаться следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за наличие квалификационной категории;
- выплата за наличие ученой степени и (или) ученого звания;
- выплата молодым специалистам в течении первых трех лет работы
- городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ;
- премия за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- премия за качественную и результативную работу при выходе на пенсию;
- премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы;
- премия за особую структуру контингента обучающихся образовательной организации;
- премия за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся;
- премия по результатам работы за год;
- премия по результатам работы за квартал;
- премия по результатам работы за месяц;
- премия за участие в развитии и управлении системой образования города Москвы.

8.4. Размеры выплат стимулирующего характера определяются в соответствии с иными локальными нормативными актами.

8.5. 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.

8.6. Обязательным условием осуществления выплат стимулирующего характера является отсутствие нарушений трудовой дисциплины.

## **9. Социальные выплаты и гарантии**

9.1. В целях реализации мер по социальной поддержке в Школе могут выплачиваться следующие виды социальных выплат:

- возмещение расходов при использовании личного имущества работника;
- выходное пособие при ликвидации учреждения, сокращении штата;
- выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;
- денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы и иных выплат работникам;
- денежная компенсация за неиспользованный отпуск;
- материальная помощь работникам;
- материальная помощь членам семьи работника;
- оплата дополнительных выходных дней работникам, имеющих детей-инвалидов (4 дня);
- пособие на погребение;

- пособие по временной нетрудоспособности (первые 3 дня);
- средний заработок за дни сдачи крови и ее компонентов;
- средний заработок при направлении в служебную командировку;
- средний заработок при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- средний заработок при предоставлении учебного и дополнительного отпусков;
- средний заработок в других случаях.

## **10. Прочие выплаты**

**10.1.** При наличии производственной необходимости допускается заключение и оплата по договору ГПХ.