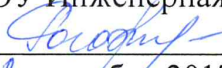


Согласовано
Председатель Управляющего совета
ГБОУ Инженерная школа № 1581

«__» _____ 201__ г.

Согласовано
Председатель профсоюзного комитета
ГБОУ Инженерная школа № 1581


«22» декабря 2017 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБОУ Инженерная школа № 1581
И.А. Мусина
«05» декабря 2017 г.

Согласовано
Председатель Трудового коллектива
ГБОУ Инженерная школа № 1581


«22» декабря 2017 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ГОРОДА МОСКВЫ
ИНЖЕНЕРНАЯ ШКОЛА № 1581
(ГБОУ Инженерная школа № 1581)**

Москва 2017

I. Общие положения

Настоящее положение определяет общие требования к формированию фонда оплаты труда и формированию системы оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы Инженерная школа № 1581 (далее ГБОУ Инженерная школа № 1581 или Школа) и применяется в отношении работников, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования в соответствии с государственным образовательным стандартом общего образования, программы дополнительного образования детей, а так же иных программ, в отношении педагогических работников, учебно-вспомогательного, административно–управленческого и младшего обслуживающего персонала.

Положение разработано на основе:

1. Статьи 135 «Установление заработной платы» Трудового Кодекса Российской Федерации;
2. Федеральный закон от 8 мая 2010 г. N 83-ФЗ "О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с совершенствованием правового положения государственных (муниципальных) учреждений" в редакции от 31.12.2014 г.;
3. Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. N 426-ФЗ "О специальной оценке условий труда" (с изменениями и дополнениями);
4. Постановления Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. №86-ПП "О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москвы" с дополнениями, внесенными Постановлением Правительства Москвы от 28 сентября 2011 г. №455-ПП и постановлением Правительства Москвы от 18 декабря 2013 г. №862-ПП, Постановление Правительства Москвы № 714-ПП от 2 декабря 2014 года.
5. Постановление Правительства Москвы от 24.10.2014 № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»

6. Приказ Департамента образования города 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 общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы";
7. Приказ Департамента образования города Москвы от 28 августа 2015 г. № 2055 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40»
8. Приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 41 "Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы
9. Приказ Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. No 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».
10. "Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017 год", утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23.12.2016

Установление и изменение системы оплаты труда работников ГБОУ Инженерная школа № 1581 осуществляются с учетом реализации:

- Указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
- Указа Президента Российской Федерации от 1 июня 2012 г. N 761 "О национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017

годы"

- Указа Президента Российской Федерации от 28 декабря 2012 г. N 1688 "О некоторых мерах по реализации государственной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей" в части оплаты труда работников бюджетной сферы;
- Положений программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г. N 2190-р;
- Отраслевых и региональных планов мероприятий изменений в отраслях социальной сферы, направленных на повышение эффективности образования;

Настоящее положение устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права, принимается на общем собрании трудового коллектива, профсоюзным комитетом и утверждается руководителем образовательного учреждения.

II. Формирование фонда оплаты труда ГБОУ Инженерная школа № 1581

2.1. Источники и объем фонда оплаты труда

Согласно п.2 приложения 7 Постановления Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. №86-ПП "О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москвы" с дополнениями, внесенными Постановлением Правительства Москвы от 28 сентября 2011 г. №455-ПП и постановлением

Правительства Москвы от 18 декабря 2013 г. №862-ПП, Постановление Правительства Москвы № 714-ПП от 2 декабря 2014 года,, а также пункта 1, подпункта 1.3 Приказа 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"

Формирование фонда оплаты труда осуществляется самостоятельно Школой, в пределах объема средств, доведенных до образовательной организации и утвержденных в плане финансовой деятельности на текущий финансовый год.

Фонд оплаты труда формируется за счет следующих источников финансирования:

1. Средства на выполнение государственного задания;
2. Целевые средства, выделенные на цели, не предусмотренные государственным заданием;
3. Гранты;
4. Государственные работы;
5. Средства от иной приносящей доход деятельности;
6. Иные средства.

Объем денежных средств, отведенных на оплату труда работников за счет субсидии на государственное задание и за счет средств, от иной приносящий доход деятельности, должен составлять не менее 70% от общего объема выделенных денежных средств по данным направлениям. За счет остальных источников, объем средств, отведенный на оплату труда, определяется на основании сметы, для государственных работ и грантов, и на основании утвержденных сведений об операциях с целевыми субсидиями для целевых средств. Объем денежных средств, выделенный на оплату труда, включает в

себя:

- Фонд заработной платы;
- Начисления на фонд заработной платы;
- Пособия;
- Компенсации.

2.2 Составные части фонда заработной платы

На основании пункта 2 Приказа Департамента образования города 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", фонд заработной платы состоит из базовой части, компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

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

ФОТ - фонд заработной платы ГБОУ Инженерная школа № 1581;

ФОТб - базовая часть фонда заработной платы ГБОУ Инженерная школа № 1581;

ФОТк - компенсационная часть фонда заработной платы ГБОУ Инженерная школа № 1581;

ФОТст - стимулирующая часть фонда заработной платы ГБОУ Инженерная школа № 1581.

Согласно п. 2.2. Приказа Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40 стимулирующая часть составляет не менее 30% от общего фонда заработной платы.

2.3 Распределение фонда заработной платы

Согласно п. 2.3. Приказа Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40 базовая часть фонда заработной платы определяется по формуле и действующих изменений по приказу Департамента образования города Москвы от 28 августа 2015 г. № 2055 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40»

$$\mathbf{ФОТб} = \mathbf{ФОТу} + \mathbf{ФОТи}$$

где

ФОТб - базовая часть фонда заработной платы ГБОУ Инженерная школа № 1581;

ФОТу - фонда заработной платы учителей, реализующих основные общеобразовательные программы ГБОУ Инженерная школа № 1581.

ФОТи - базовая часть фонда оплаты труда иных работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), в которые входят следующие категории:

- Административно-управленческий персонал школы (директор, его заместители, главный бухгалтер);
- Иные педагогические работники;
- Общеотраслевые специалисты и служащие;
- Учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- Профессии рабочих.

Согласно п. 2.4. Приказа Департамента образования г. Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40 и действующих изменений по приказу Департамента образования города Москвы от 28 августа 2015 г. № 2055 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40», объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{ув} = ФОТ_{б} * ПП,}$$

где

ФОТ_{ув} - базовая часть фонда заработной платы воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей ГБОУ Инженерная школа № 1581

ФОТ_б - базовая часть фонда заработной платы ГБОУ Инженерная школа № 1581

ПП - доля базовой части заработной платы учителей ГБОУ Инженерная школа № 1581, должна быть не менее 65% от базовой части фонда заработной платы всего коллектива.

Соответственно, базовая часть фонда оплаты труда иных работников определяется по аналогичной формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{и} = ФОТ_{б} * И,}$$

где

ФОТ_и - базовая часть фонда заработной платы иных работников ГБОУ Инженерная школа № 1581;

ФОТ_б - базовая часть заработной платы ГБОУ Инженерная школа № 1581;

И - доля базовой части фонда заработной платы иных работников ГБОУ Инженерная школа № 1581 принимается равной в размере 35% от базовой части фонда заработной платы.

III. Особенности формирования фонда заработной платы иных работников

Базовая часть фонда заработной платы иных работников определяется исходя их должностных окладов, ставкам заработной платы. Размер должностного оклада (ставок заработной платы) устанавливается директором самостоятельно в соответствии с:

- Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;

- Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- Профессиональными стандартами;
- Государственными гарантиями по оплате труда;
- Рекомендацией Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Рекомендацией Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

и не ниже Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работниками работы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда ГБОУ Инженерная школа № 1581. Минимальный рекомендованный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) по каждой профессиональной квалификационной группе должен быть не меньше размера 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.

Согласно п. 4.4.2. Приказа Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40, 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 утвержденным 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». Расчет окладов учебно-вспомогательного и административного персонала приведен в приложении №1.

IV. Особенности формирования фонда оплаты труда педагогических работников, определение «ученико-часа» для учителя, «кружко-часа» для педагогов дополнительного образования

4.1 Определение «ученико-часа» для учителя

На основании п. 3 Приказа Департамента образования города Москвы от 28 августа 2015 г. № 2055, базовая часть заработной платы учителей основана на системе подсчета «ученико-часа».

Согласно п.3 подпункт 3.2 Приказа Департамента образования города Москвы от 28 августа 2015 г. № 2055, 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:

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

$$C_{сту} = (\text{ФОТу} - T - K) / (\sum a_{1i} * t_i + 2 * \sum a_{2i} * t_i + 3 * \sum a_{3i} * t_i), \text{ где:}$$

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

ФОТу- базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ali - количество обучающихся в i-ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

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

a3i - количество обучающихся в i-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 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;

i - количество классов по всем параллелям.

- **стоимость ученико-часа**

Стоимость ученико-часа является расчетной величиной. Рассчитывается на основании выделенных средств и утверждается на 01 сентября текущего года приказом директора.

- **Надбавка за проверку тетрадей**

Часть базовой части фонда заработной платы учителей за проверку тетрадей устанавливается в следующих размерах:

- 40% к оплате за аудиторную нагрузку по следующим предметам: математика, алгебра, геометрия, математический анализ, физика;
- 35% рублей к оплате за аудиторную нагрузку по следующим предметам: русский язык, литература, информатика и ИКТ;
- 30% за аудиторную нагрузку по следующим предметам: иностранные

языки, история, география, биология, химия, технология (черчение), астрономия, обществознание;

- 30% за аудиторную нагрузку по должности “учитель начальных классов”.

- **надбавка за классное руководство**

Составляющая базовой части фонда оплаты труда учителей за осуществление функций классного руководителя определена в зависимости от количества учеников в классе. Стоимость одного обучающегося для доплаты за классное руководство утверждается приказом директора на 01 сентября текущего года. Классное руководство может осуществляться одним учителем в одном и более классах. При работе одного учителя в двух и более классах, надбавка рассчитывается по каждому классу индивидуально, согласно составу учащихся.

- **Оплата замен**

Оплата замен происходит из расчета 25 человек в классе умноженное на стоимость ученико-часа.

4.2 **Определение «кружко-часа» для педагога дополнительного образования**

Согласно п. 3. 1 Приказа Департамента образования г. Москвы от 12 февраля 2015 г. № 41 базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТдо) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогов дополнительного образования, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся. Стоимость одного «кружко-часа» (стоимость образовательной услуги, за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для педагогических дополнительного образования рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{пдо} = 46/52 * \text{ФОТдо} / \sum a_i * b_i,$$

где

C_{пдо} – стоимость одного «ученико-часа» для педагогов дополнительного

образования, руб;

ФОТпдо - базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования ГБОУ Инженерная школа № 1581;

46 - количество учебных недель в году;

52- количество недель в году;

ai - количество обучающихся в клубах, секциях и иных формах организации дополнительного образования детей;

bi – годовое количество часов, предусмотренное дополнительной общеразвивающей программой на работу в кружке, клубе, студии, секции и др.;

i – количество групп (кружков, клубов, студий, секций и др)

V. **Определение должностного оклада учителя и педагога дополнительного образования.**

5.1 **Определение должностного оклада учителя**

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:

$$O_y = (C_{\text{сту}} \times (\sum a_{1i} * t_i + 2 * \sum a_{2i} * t_i + 3 * \sum a_{3i} * t_i)) / 12 + T1 + K1, \text{ где:}$$

где:

O_y- должностной оклад учителя;

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

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

a_{2i} - 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;

a3i - численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

T1 - ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

K1 - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;

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

При этом при расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии, черчению, а также профильным предметам, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе разделенного класса на занятиях по данным дисциплинам.

5.2 Определение должностного оклада педагога дополнительного образования

Согласно п.4 подпункт 4.1 Приказа Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 41 должностной оклад педагога дополнительного образования, определяется по формуле:

$$\text{Опдо} = \text{Спдо} * \sum a_{1i} * t_i + 2 * \text{Спдо} * \sum a_{2i} * t_i + 3 * \text{Спдо} * \sum a_{3i} * t_i,$$

где

Опдо - должностной оклад педагога дополнительного образования;

Спдо - стоимость одного «ученико-часа» для педагога дополнительного образования, руб;

a1i - количество учеников по дополнительному образованию в i- ой группе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a2i - количество учеников по дополнительному образованию в i-ой группе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3i - количество учеников по дополнительному образованию в i-ой группе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

i - среднее количество часов занятий по дополнительным общеразвивающим программам в месяц в каждой группе (кружке, клубе, студии, секции и др.).

VI. Условия оплаты труда директора, его заместителей, главного бухгалтера

Согласно п.5 Приказа Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40 заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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.

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.

Должностной оклад директора образовательной организации рассчитывается ежегодно и устанавливается на год. Размер должностного оклада заместителя директора образовательной организации и главного бухгалтера устанавливается на 10 - 30 процентов ниже размера должностного оклада директора

образовательной организации. Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается директором образовательной организации на 10 - 30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы директора.

VII. Выплаты компенсационного характера

Согласно Приказу Министерства Здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 декабря 2007 года № 822 (в редакции на 20 февраля 2014 года), п.6 Приказа Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40 к выплатам компенсационного характера работникам образовательных организаций относятся:

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

Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора ГБОУ Инженерная школа № 1581 в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда. 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.

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).

По приказу директора школы может быть выплачена разовая выплата любому сотруднику школы с указанием причины выплаты.

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

При условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке, производятся компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или занятым на работах с вредными условиями труда. Данные выплаты определяются в зависимости от результатов аттестации, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда

В ГБОУ Инженерная школа № 1581 применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за сверхурочную работу;

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

7.3. Выплаты при расторжении трудового договора

При прекращении действия трудового договора на основании части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ, директор может, при условии согласия работника с суммой, выплатить предложенные отступные. Размер данной выплаты не может превышать трехкратный размер средней заработной платы работника за

предшествующий увольнению год. Согласование данной выплаты с профсоюзной организацией не требуется.

При прекращении действия трудового договора на основании части 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ, директор обязан уведомить сокращаемого работника за 2 месяца до даты увольнения. В срок не позднее даты увольнения выплатить расчет за отработанное время и отпускные выплаты, а также одно выходное пособие в размере среднего заработка за предшествующий год авансом за месяц следующим после даты увольнения. Второе и третье пособие выплачивается на основании письменного заявления и предоставлении работником справки с биржи труда о том, что он в двухнедельный срок поставлен на учет. Данные пособия не выплачиваются авансом, а только по истечении второго и третьего месяца соответственно.

VIII. Выплаты стимулирующего характера

Согласно п.7 Приказа Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40 и действующих изменений по приказу Департамента образования города Москвы от 28 августа 2015 г. № 2055 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40» с целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательных организациях устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году. Устанавливается один раз на весь учебный год. Распределяется по баллам, утвержденным УС. Может состоять из нескольких источников финансирования. Данная выплата не входит в состав отпускных, а выплачивается фиксированной суммой без учета отработанного времени. Сотрудники пришедшие вновь, получают данную выплату после успешной отработки не менее двух недель;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- стимулирующая выплата за выполнение обязанностей временно

отсутствующего работника;

- стимулирующая выплата за увеличение объема работ;
- стимулирующая выплата за работу, не входящую в круг основных обязанностей;
- стимулирующая выплата в размере 5000 рублей за организацию работы методических объединений.
- стимулирующая выплата в размере 10000 рублей в целях поддержания молодых специалистов.
- стимулирующая выплата для учителей, преподающих в классах с маленькой численностью. Размер такой выплаты составляет доплата до контингента в 25 человек в классе.

Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением вышепоименованных выплат, в ГБОУ Инженерная школа № 1581 установлены быть не могут.

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.

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

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций); 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.

Данная выплата определяется один раз комиссией по результатам прошлого учебного года, устанавливается в абсолютных величинах и выплачивается на протяжении всего учебного года. При увольнении сотрудника в течении учебного года данная выплата ему не пересчитывается, а остается в виде экономии по оплате труда. Вновь прибывшие сотрудники не участвуют в данном виде начислений. Для получения данной выплаты необходимо проработать в учреждении не менее 0,5 месяцев. В данном начислении участвуют все категории работников.

Стимулирующая часть работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования:

Категория работников	Основания для стимулирующих выплат
Педагогические работники	<ul style="list-style-type: none">• 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;• 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;

<p>Административно -управленческий персонал</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Выполнение утвержденного государственного задания; ● Участие организации в городских общественно значимых мероприятиях; ● Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы; ● Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся; ● Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации; ● Эффективная работа по организации учебно - воспитательного процесса
<p>Иные работники</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Выполнение общественно значимых функций; ● Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность; ● Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы; ● Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся

Вышеперечисленные выплаты оформляются анализом проведенной работы и подаются в бухгалтерию в виде приказа с указанием конкретных сумм каждому сотруднику.

По приказу Департамента образования директору школы предусматривается ежемесячная стимулирующая выплата в абсолютном размере за выполнения плановых показателей по развитию платных дополнительных услуг.

По приказу директора Школы может быть выплачена разовая выплата любому работнику Школы с указанием причины выплаты.

В ГБОУ Инженерная школа № 1581 могут применяться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- выплаты к государственным и профессиональным праздникам;
- по итогам финансового года;
- по итогам учебного года;
- другие виды премиальных выплат.

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.

В стимулирующей части по итогам текущего года и премиях могут участвовать все сотрудники образовательной организации. Размеры выплат остаются за директором школы.

IX. Объем начислений на заработную плату

Объем начислений на заработную плату составляет 30,2% во внебюджетные фонды РФ. При условии регрессионной шкалы процент снижается, согласно законодательным актам РФ. Данный процент отчислений складывается из:

- Взносы в ФСС по нетрудоспособности и материнству – 2,9 %;
- Взносы в ФСС по обязательному медицинскому страхованию от несчастных случаев на производстве – 0,2%;
- Взносы в ПФР на страховую часть страховой пенсии – 22 %;
- Взносы в ПФР на ФФОМС – 5,1%

Согласно законодательства РФ, при превышении максимального порога суммарного годового дохода, наступает действие регрессионной шкалы налогообложения.

X. Правила начисления оплаты труда от доходов от приносящей доход деятельности

Настоящим положением предусматривается выплата от доходов приносящей доход деятельности. Составная часть, отведенная на фонд оплаты труда должна составлять не менее 70 (семидесяти) процентов от всех доходов.

1. Выплата заработной платы за оказание платных образовательных и иных услуг.

Организация платных образовательных и иных услуг может осуществляться путем привлечения штатных сотрудников, в свободное от основной работы время, на правах внутреннего совместительства или же сторонних сотрудников с заключением трудовых или гражданско-правовых договоров. При наличии двух сотрудников с одинаковой квалификацией и профессионализмом, преимущество отдается штатному сотруднику.

Выплата за работу по оказанию платных услуг может быть назначена следующими видами:

- В виде оклада (ставки заработной платы), для сотрудников занятых в организации и учете платных услуг;
- В виде стимулирующей выплаты для сотрудников
- В виде процентной составляющей от доходов для сотрудников, непосредственно оказывающий данную услугу:

Причем оплата труда, установленная из источников доходов, возникающих от платных услуг, производится с учетом следующих условий:

1. Количество детей, обеспечивающие рентабельность работы группы
2. При снижении количества детей (расторжение договора оказания услуг), расчет выплаты производится исходя из фактического количества договоров.
3. В должностную инструкцию работника вносится пункт «Работник обязан в течении 10 рабочих дней уведомить администрацию и бухгалтерию о расторжении договора путем подачи служебной записки на имя директора в службу бухгалтерии».
4. В случае невыполнения данного пункта к работнику могут быть применены

дисциплинарные взыскания, в том числе рассмотрен вопрос о взыскании причиненного ущерба в порядке, установленном главой 39 ТК РФ.

Выплаты по платным услугам могут выплачиваться как по одному виду, так и по нескольким видам в пользу одного сотрудника.

2. Выплата заработной платы из средств, поступающих на счета школы от физических лиц в части родительской платы за оплату услуги уход и присмотр в начальной школе.

Настоящим положением предусмотрена стимулирующая выплата в виде премий, из средств, поступающих на счета школы от физических лиц в части родительской платы за оплату услуги уход и присмотр. Данная выплата распространяется исключительно на сотрудников, задействованных в группах по уходу и присмотру, и не может распространяться на иных сотрудников Школы. Данная выплата может устанавливаться как в абсолютных величинах, так и в процентных к окладу сотрудника. Согласно ст.ст. 129, 139 ТК РФ данная выплата входит в расчет отпускных выплат.

3. Выплата заработной платы из средств, поступающих на счета школы от физических и юридических лиц в виде пожертвований.

Данная выплата может производиться только при наличии следующих условий:

- наличие договора на перечисление;
- указание конкретной цели пожертвования – оплата труда сотрудников;
- наличие обоснованной сметы доходов и расходов.

В связи с переменным характером доходов, данные средства не входят в расчет среднего заработка, а позиционируются только как разовые премии.

Х. Гарантии по оплате труда.

В случае изменения фонда оплаты труда ГБОУ Инженерная школа № 1581 и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов (ставок)

работников ГБОУ Инженерная школа № 1581, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в образовательном учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых образовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах финансово - хозяйственного плана ГБОУ Инженерная школа № 1581.

Оплата труда работников ГБОУ Инженерная школа № 1581 производится на основании трудовых договоров, заключенных между учреждением и работниками.

Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации минимального размера оплаты труда.

При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией организации (статья 81 ТК РФ) или сокращением штатной численности работников (пункт 2 часть 1 ст. 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется среднемесячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях среднемесячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения, но только по решению органа службы занятости населения и при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

При расторжении трудового договора, по соглашению сторон (статья 81 ТК РФ) увольняемому работнику может быть выплачена компенсационная выплата в абсолютном размере зафиксированная в данном соглашении.

Изменения в штатное расписание вносятся в случаях:

- изменения уровня минимального размера труда (МРОТ);
- сокращения или введения новых должностей;
- в иных случаях, предусмотренных действующим законодательством.

XI. Сроки действия положения

Настоящее Положение вводится в действие с 01 сентября 2017 года и действует до принятия нового или внесения изменений в настоящее положение в любое время в период его действия.

Приложение №1

"Расчет окладов учебно - вспомогательного и административного персонала"

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Квалификационные группы	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад для расчета коэффициента	Коэффициент должностного уровня
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре	38064,92	0,85
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования; Педагог-организатор; Педагог-организатор по музею; Социальный педагог, Педагог-библиотекарь	38064,92	0,90
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог;	38064,92	0,95
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; учитель, методист	38064,92	1,00

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных должностей работников руководителей, специалистов, служащих

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"

Квалификационные группы	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад для расчета коэффициента	Коэффициент должностного уровня
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части (диспетчер), техник	38064,92	1,15

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационные группы	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад для расчета коэффициента	Коэффициент должностного уровня
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством	38064,92	1,5

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные группы	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад для расчета коэффициента	Коэффициент должностного уровня
1 квалификационный уровень	Документовед, Специалист по кадрам, Инженер, Специалист по питанию	38064,92	1,50
2 квалификационный уровень	Бухгалтер 2 категории	38064,92	1,25
3 квалификационный уровень	Бухгалтер 1 категории	38064,92	1,50

4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер, Ведущий инженер, Специалист в сфере государственных закупок, Ведущий юрисконсульт	38064,92	1,75
----------------------------	--	----------	------

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационные группы	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад для расчета коэффициента	Коэффициент должностного уровня
2 квалификационный уровень	Главный бухгалтер	85% от значения оклада директора	
	Заместитель директора	85% от значения оклада директора	
3 квалификационный уровень	Директор	Устанавливается приказом ДОГМ	

Профессиональные квалификационные группы общепромышленных профессий рабочих

Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня"

Квалификационные группы	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад для расчета коэффициента	Коэффициент должностного уровня
1 квалификационный уровень	Рабочий по комплексному обслуживанию и	38064,92	1,25

	ремонт здания, библиотекарь		
--	--------------------------------	--	--

**Профессиональные квалификационные группы должностей работников
печатных средств массовой информации**

**Профессиональная квалификационная группа "Должности работников
печатных средств массовой информации третьего уровня"**

Квалификационные группы	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Базовый оклад для расчета коэффициента	Коэффициент должностного уровня
3 квалификационный уровень	Системный администратор	38064,92	2,25