

ВВЕДЕНО
в действие приказом № 199

от 12.07.2016

Директор ГБОУ Лицей № 1575

И.И. Боброва



РАССМОТРЕНО
на управляющем совете
Протокол № 13

от 11.07.2016

Председатель Совета

И.А. Иванов



СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
Протокол № 7

от 11.07.2016

Председатель профкома

З.Н. Навроцкая



**Положение
о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города
Москвы «Лицей № 1575»**

редакция 3

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Лицей № 1575» (ГБОУ Лицей №1575), устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Лицея № 1575» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 30 декабря 2001 г. N 197-ФЗ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273 - ФЗ, указа Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. №597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников ГБОУ Лицей № 1575 устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), дополнительными трудовыми соглашениями с работниками и другими локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами 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 Департамента образования города Москвы по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Фонд оплаты труда работников ГБОУ Лицей №1575 формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения им государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств долю:

- на заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам;
- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями.

1.5. 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.

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

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

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

1.9. 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.

1.10. При разработке условий оплаты труда работников образовательной организации необходимо учитывать, что устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.11. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.12. 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 образовательной организации.

2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ГБОУ Лицей № 1575

2.1. Фонд оплаты труда ГБОУ Лицей №1575 состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «ученико-часу», «дето-дню», должностным окладам, ставкам заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\Phi OT = \Phi OT_{\text{б}} + \Phi OT_{\text{к}} + \Phi OT_{\text{ст}},$$

где:

ΦOT – фонд оплаты труда образовательной организации;

$\Phi OT_{\text{б}}$ – базовая часть фонда оплаты труда;

$\Phi OT_{\text{к}}$ – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

$\Phi OT_{\text{ст}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

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

$$\Phi OT_{\text{ст}} = \Phi OT \times CT,$$

где:

$\Phi OT_{\text{ст}}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ΦOT – фонд оплаты труда образовательной организации;

CT – 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 образовательной организации определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{б}} = \Phi OT_{\text{ув}} + \Phi OT_{\text{и}},$$

где:

$\Phi OT_{\text{б}}$ – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

$\Phi OT_{\text{ув}}$ – базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования;

$\Phi OT_{\text{и}}$ – 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, руководители структурных подразделений);

– иные педагогические работники;

– общепрофессиональные специалисты и служащие (бухгалтер, инженер и иные работники);

– учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;

– профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.4. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{ув}} = \Phi OT_{\text{б}} \times ПП,$$

где:

$\Phi OT_{\text{ув}}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение

по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей.

3. ФОРМИРОВАНИЕ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ «УЧЕНИКО-ЧАСА», «ДЕТО-ДНЯ»

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

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

где:

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

ФОТ_у - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (*ФОТ_у*) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества учебных часов по учебному плану и численности обучающихся.

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

$$C_{сту} = \frac{ФОТ_{у} - Т - К}{\sum a1_i \times t_i + \sum 2 \times a2_i \times t_i + \sum 3 \times a3_i \times t_i}$$

C_{сту} -стоимость одного «ученико-часа» для учителей, руб.;

ФОТ_у- базовая часть фонда оплаты труда учителей;

a1_i - количество обучающихся в *i*-ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a2_i- количество обучающихся в *i*-ом классе из числа детей- инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3_i - 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;

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 и иным предметам, по которым происходит деление на подгруппы, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии и иным предметам, по которым происходит деление на подгруппы.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (ΦOT_{e1} , ΦOT_{e2}) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из количества 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:

$$C_{\text{ств1}} = \frac{\Phi OT_{\text{в1}}}{(\sum a1_i \times t_{i1} + \sum 2 \times a2_i \times t_{i1} + \sum 3 \times a3_i \times t_{i1}) \times n1}$$

где:

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

ΦOT_{e1} – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

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

$a2_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i1} – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -ой группе полного дня;

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

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

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

где:

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

ΦOT_{e2} – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение

по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

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

$a5_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a6_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i2} – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -ой группе кратковременного пребывания;

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

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования, выполняющих государственное задание, ($\Phi OT_{\text{пдо}}$) обеспечивает гарантированную оплату труда педагога дополнительного образования исходя из количества учебных часов по учебному плану и численности обучающихся.

Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги за счет средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для педагогов дополнительного образования рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{стпдо}} = \frac{\Phi OT_{\text{пдо}}}{\sum a1_i \times t_i + \sum 2 \times a2_i \times t_i + \sum 3 \times a3_i \times t_i}$$

$C_{\text{стпдо}}$ - стоимость одного «ученико-часа» для педагога дополнительного образования, руб.;

$\Phi OT_{\text{пдо}}$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования за счет субсидии на выполнение государственного задания;

$a1_i$ - количество обучающихся в i -ом кружке (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ - количество обучающихся в i -ом кружке из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ - количество обучающихся в i -ом кружке 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 кружке;

i - количество кружков.

4. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА

4.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_y = (C_{\text{сты}} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{\text{сты}} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times C_{\text{сты}} \times \sum a3_i \times t_i) / 12 + T1 + K1,$$

где:

O_y – должностной оклад учителя;

$C_{\text{сты}}$ – стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

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

$a2_i$ – 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;

$a3_i$ – 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;

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

При этом при расчете должностного оклада учителя количество часов по тарификации по информатике, иностранным языкам, технологии и иным предметам, по которым происходит деление на подгруппы, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии и иным предметам, по которым происходит деление на подгруппы.

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

$$O_v = (C_{\text{ств1}} \times \sum a1_i \times t_{i1} + 2 \times C_{\text{ств1}} \times \sum a2_i \times t_{i1} + 3 \times C_{\text{ств1}} \times \sum a3_i \times t_{i1} + C_{\text{ств2}} \times \sum a4_i \times t_{i2} + 2 \times C_{\text{ств2}} \times \sum a5_i \times t_{i2} + 3 \times C_{\text{ств2}} \times \sum a6_i \times t_{i2}) / 12,$$

где:

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

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

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

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

$a3_i$ – численность воспитанников в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i1} – количество дней планового посещения воспитанниками i -ой группы полного дня;

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

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

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

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

t_{i2} – количество дней посещения воспитанниками i -ой группы кратковременного пребывания.

4.3. Должностной оклад педагога дополнительного образования, выполняющего государственное задание, рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{пдо}} = (C_{\text{стпдо}} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{\text{стпдо}} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times C_{\text{стпдо}} \times \sum a3_i \times t_i) / 12,$$

где:

$O_{\text{пдо}}$ – должностной оклад педагога дополнительного образования за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

$C_{\text{стпдо}}$ – стоимость одного «ученико-часа» для педагога дополнительного образования;

$a1_i$ – численность обучающихся по предмету в каждом кружке (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

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

$a3_i$ – численность обучающихся по предмету в каждом кружке 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 кружке.

Оплата за счет средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности педагогическим работникам, работающим по дополнительным платным образовательным программам, осуществляется в соответствии с доходом, полученным по каждой платной услуге, исходя из стоимости часа или ученико-часа, которые рассчитываются отдельно для каждой платной образовательной программы, и фактического количества оказанной услуги (количество часов или ученико-часов). Конкретный способ расчета оплаты, стоимость часа или ученико-часа указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) с работником.

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.

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 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.

4.4.2. 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.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ, ИХ ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНЫХ БУХГАЛТЕРОВ

5.1. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров 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 образовательных 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. Размер должностного оклада заместителя руководителя образовательной организации и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации.

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

6. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательных организаций относятся:

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

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.

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.

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

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

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 образовательных организациях устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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:

- 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.

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:

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
	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
	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
	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

7.5. В образовательной организации 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;
- 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.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Должностной оклад учителя, воспитателя и педагога дополнительного образования за учебную нагрузку исходя из стоимости «ученико-часа» или «дето-дня» устанавливается на учебный год (с 01 сентября по 31 августа).

8.2. Должностные оклады учителя и педагога дополнительного образования устанавливаются согласно тарифицируемой педагогической нагрузке, исчисляемой в «ученико-часах». Должностной оклад воспитателя дошкольного отделения устанавливается согласно тарифицируемой педагогической нагрузке, исчисляемой в «дето-днях».

8.3. Тарификационный список учителей, педагогов дополнительного образования и воспитателей дошкольного отделения устанавливает объем учебной нагрузки на учебный год (по 31 августа включительно). Установленная учителям, педагогам дополнительного образования и воспитателям дошкольного отделения при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся (по разным причинам), оплата труда учителей, педагогов дополнительного образования и воспитателей дошкольного отделения производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

8.4.. Периодичность распределения средств стимулирующей части ФОТ и порядок выплат определяется ГБОУ Лицей № 1575 самостоятельно.

8.5. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда директор лицея несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.