«Согласовано»	«Согласовано»	«Согласовано»
Председатель	Председатель	Председатель
Профсоюзного комитета	Управляющего Совета	Педагогического Совета
ГБОУ Школа № 1512	ГБОУ Школа № 1512	ГБОУ Школа № 1512
_____ Е.С. Огиенко	_____ С.В. Поспелов	_____ П.В. Комзолов
«01» ноября 2017г.	«01» ноября 2017г.	«01» ноября 2017г.

Утверждено приказом
директора ГБОУ Школа № 1512
от «01» ноября 2017 № 39/5

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1512»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1512» (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Налоговым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Москвы от 24.10.2014 № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы» и иными федеральными законами и нормативными правовыми актами в целях регламентации системы оплаты труда и усиления материальной заинтересованности работников в повышении качества работы, развития творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, укрепления исполнительской и трудовой дисциплины.

1.2. Настоящее Положение – локальный нормативный акт Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1512» (далее – Учреждение), устанавливающий систему оплаты труда, с учетом специфики деятельности Учреждения.

1.3. Настоящее Положение определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, систему оплаты труда и структуру заработной платы работников, условия

установления компенсационных и стимулирующих выплат, порядок установления размеров окладов работников.

1.4. Используемые термины и сокращения:

Система оплаты труда - это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Заработная плата работников - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Должностной оклад - базовая стоимость труда исходя из количества проведенных учебных часов и численности обучающихся («ученико-час»), числа дней посещения и численности воспитанников («дето-дни») либо фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

Компенсационные выплаты - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации и другими федеральными законами если условия труда работника отнесены к особым и (или) отклоняющимися от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера - выплаты, которые руководитель имеет право производить работникам Учреждения сверх гарантированной части заработной платы и компенсационных выплат в целях повышения их мотивации к качественному труду и поощрения за добросовестное исполнение трудовых обязанностей (премии, доплаты и надбавки стимулирующего характера).

1.5. Настоящее Положение распространяется на всех работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

2. Порядок и условия выплаты заработной платы.

2.1. Основные условия выплаты заработной платы.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

Структура заработной платы работников Учреждения:

- базовая часть оплаты труда (должностной оклад);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.2. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный коллективным договором Учреждения.

В Учреждении установлены единые сроки выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается: с января по март, с мая по ноябрь (включительно) за первую половину месяца 20 числа расчетного месяца и 5 числа месяца, следующего за расчетным, производится окончательный расчет за расчетный месяц.

При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

3) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

По заявлению работника данное извещение может быть передано работодателем посредством электронной связи с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных трудовым договором.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, Учреждение обязано в вышеуказанный срок выплатить не оспариваемую сумму.

Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

3. Формирование фонда оплаты труда.

занятий (уроков) – исходя из установленных должностных окладов (окладов по занимаемым должностям).

Стоимость одного «ученико–часа» для учителей рассчитывается по формуле: Ссту = (ФОТу-(Т+К)/(Сумм $A1_i$* t_i) + (Сумм 2*$A2_i$* t_i) + (Сумм 3*$A3_i$* t_i) + (Сумм 1,5*$A_{ОВЗi}t_i$), где:

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

ФОТу – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

Т- часть базовой части фонда оплаты труда учителей за проверку тетрадей;

К – часть базовой части фонда оплаты труда учителей за осуществление функций классного руководства;

$A1_i$ – количество учеников в i-м классе (за исключением учеников из числа детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья);

$A2_i$ – количество учеников в i-м классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$A3_i$ – количество учеников в i-м классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$A_{ОВЗi}$ - количество учеников в i-м классе из числа детей с ограниченными возможностями здоровья.

t_i – годовое количество часов, предусмотренное учебным планом в i-м классе;

i – количество классов по всем параллелям;

«Ученико-час» - стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом, а также внеаудиторной деятельности, связанной с оказанием данной услуги.

При этом часу установленной учебной нагрузки соответствует учебное занятие продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает:

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- проверку тетрадей;
- заведование кабинетом, учебными мастерскими, спортивным залом;
- руководство методической работой;
- проведение занятий по изучению обучающимися профильных предметов;
- руководство профессиональными объединениями;
- выполнение функций классного руководителя и пр.

Стоимость «ученико – часа», количество учеников в классах, количество учебных часов в соответствии с учебным планом может определяться по данным истекшего периода, либо на основании прогноза (в том числе методом экспертных оценок).

3.2.2. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из расчетного количества проведенных им дней посещения и численности воспитанников.

Стоимость одного «дето – дня» для воспитателей и учителей-логопедов, закрепленных за логопедическими группами детей, имеющих заключение Центральной психолого-медико-педагогической комиссии, рассчитывается по формуле:

$С_{ств1}$ = $ФОТ_{в1}$/(Сумм($А1_i$*$Т_i1$) + Сумм(2*$А2_i$*$Т_i1$) + Сумм(3*$А3_i$*$Т_i1$) + Сумм(1,5*$А_{ОВЗi}$*$Т_i1$)) * n1, где:

$С_{ств1}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, руб.;

$ФОТ_{в1}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей;

$А1_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-й группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$А2_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-й группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$А3_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-й группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$А_{ОВЗi}$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-й группе полного дня из числа детей с ограниченными возможностями здоровья.

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.

$Т_i1$ – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i-ой группе полного дня.

Стоимость одного «дето–дня» для для воспитателей и учителей-логопедов, закрепленных за логопедическими группами детей, имеющих заключение Центральной психолого-медико-педагогической комиссии, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, рассчитывается по формуле:

$С_{ств2}$ = $ФОТ_{в2}$/(Сумм($А4_i$*$Т_i2$) + Сумм(2*$А5_i$*$Т_i2$) + Сумм(3*$А6_i$*$Т_i2$) + Сумм(1,5*$А_{ОВЗi}$*$Т_i2$)) * n2, где:

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

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

$А4_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-й группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$А5_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-й группе кратковременного пребывания из числа детей-

инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$А_{ОВЗi}$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-й группе кратковременного пребывания из числа детей с ограниченными возможностями здоровья;

$А6_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-й группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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.

$Т_i2$ – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i-ой группе кратковременного пребывания.

Количество воспитанников и расчетное количество дней посещения может определяться по данным истекшего периода, либо на основании прогноза (в том числе методом экспертных оценок).

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТст) формируется по формуле:

ФОТ ст = ФОТ*СТ, где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТ – общий фонд оплаты труда Учреждения;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Учреждения.

Размер доли стимулирующей части фонда оплаты труда, периодичность выплат, общий объем стимулирующих выплат, объем выплат по конкретным категориям сотрудников, определяется руководителем Учреждения.

4. Основные условия оплаты труда.

4.1. Оплата труда учителей и воспитателей Учреждения рассчитывается по формуле:

Отп = О +Вк +Вст, где:

Отп – размер ежемесячной оплаты труда учителя, воспитателя;

О – должностной оклад учителя, воспитателя;

Вк – сумма ежемесячных выплат компенсационного характера;

Вст – сумма ежемесячных выплат стимулирующего характера;

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера могут устанавливаться в виде коэффициентов к должностным окладам, либо в конкретной сумме.

4.1.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

Оу = ($С_{сту}$*Сумм $А1_i$*$Т_i$ + 2*$С_{сту}$ Сумм $А2_i$*$Т_i$ + 3*$С_{сту}$*Сумм $А3_i$*$Т_i$ + 1,5*$С_{сту}$ $А4_i$*$Т_i$)/12 + $Т_1$ + $К_1$, где:

Оу – должностной оклад учителя;

$С_{сту}$ – стоимость одного «ученико-часа»;

$А1_i$ – количество обучающихся в i-м классе, за исключением воспитанников из числа детей – инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья;

$А2_i$ – количество обучающихся в i-м классе из числа детей – инвалидов, за исключением детей – инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей – инвалидов;

$А3_i$ - количество обучающихся в i-м классе из числа детей – инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей – инвалидов;

$А4_i$ - количество воспитанников в i-классе из числа детей с ограниченными возможностями здоровья;

$Т_i$ – количество часов по предмету по учебному плану в год в i-м классе.

$Т_1$ – ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

$К_1$ – ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя.

При расчете должностного оклада учителя количество часов по информатике, иностранным языкам, технологии (1-11 классы) и физической культуры (10 – 11 классы) по учебному плану увеличивается на коэффициент 1,67, который определяется как отношение 25 и 14,97 (средней численности обучающихся в группах на занятиях по указанным предметам).

Стоимость «ученико – часа», количество учеников в классах, количество учебных часов в соответствии с учебным планом устанавливается руководителем Учреждения как правило на учебный год, но может изменяться приказом руководителя Учреждения в случае изменения обучающихся более чем на 20%.

При временном отсутствии обучающегося по различным причинам, расчет оплаты труда производится из расчета количества обучающихся, предусмотренных в учебной нагрузке.

Доплата за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов рассчитывается в зависимости от предмета и наполняемости класса (групп) согласно таблице:

Предмет	**Процент доплаты**	
	Наполняемость класса/группы менее 15 чел	Наполняемость класса/группы 15 чел. и более
Информатика	5	10
Русский язык	10	20
Литература	10	20
Математика, алгебра, геометрия	10	20
Иностранный язык	10	20
Физика	5	10
Биология	5	10
История География	5 5	10 10

Химия	5	10
Начальное общее образование	-	15

- 5% – информатика;
- 10% – физика, биология, история, черчение, география, экология, химия, иностранный язык;
- 20% – русский язык, литература, математика, алгебра, геометрия, иностранный язык, начальное общее образование (1 – 4 классы).

Доплата за осуществление функций классного руководителя устанавливается приказом руководителя.

4.1.2. Должностной оклад для воспитателей и учителей-логопедов, закрепленных за логопедическими группами детей, имеющих заключение Центральной психолого-медико-педагогической комиссии рассчитывается по формуле:

Ов = (Сств*Сумм A1i*Ti + 2*Сств Сумм A2i*Ti + 3*Сств*Сумм A3i*Ti + 1,5*Сств Сумм A4i*Ti)/12, где:

Ов – должностной оклад воспитателя;

Сств – стоимость одного «дето-дня»;

A1i – количество воспитанников в i-й группе, за исключением воспитанников из числа детей – инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

A2i – количество воспитанников в i-й группе из числа детей – инвалидов, за исключением детей – инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей – инвалидов;

A3i - количество воспитанников в i-й группе из числа детей – инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей – инвалидов;

A4i - количество воспитанников в i-й группе из числа детей с ограниченными возможностями здоровья;

Ti - количество дней посещения воспитанником, осваивающим образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации, в i-й группе.

Количество воспитанников, количество дней посещения утверждается приказом руководителя Учреждения на определенный период (месяц, квартал, год) и может быть изменено приказом приказом руководителя Учреждения в случае изменения воспитанников более чем на 20%.

Рассчитанная стоимость «дето-дня» утверждается приказом руководителя Учреждения на определенный период (как правило, на учебный год) и может быть изменена приказом руководителя Учреждения.

4.2. Оплата труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, осуществляется согласно рассчитанной стоимости «ученико-часа» учителя, согласно расписанию для дополнительных общеразвивающих программ.

4.3. Оплата труда работников, занятых в предоставлении платных образовательных услуг осуществляется в соответствии с положением о платных услугах на основании приказов руководителя Учреждения.

4.4. Размеры фиксированных должностных окладов иных категорий работников устанавливаются руководителем Учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней не ниже минимальных размеров оплаты труда, действующих в городе Москва.

По должностям работникам, не включенным в профессиональные квалификационные группы, размеры должностных окладов устанавливаются в зависимости от сложности труда, самостоятельно Учреждением.

4.5. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется Департаментом образования города Москвы (далее – Учредитель).

Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера руководителю Учреждения определяются трудовым договором с Учредителем.

4.6. Предельный размер средней заработной платы заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливается руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя Учреждения.

5. Выплаты компенсационного характера.

5.1. Виды выплат компенсационного характера.

В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы, утвержденным приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 31.10.2014 № 636, работникам Учреждения могут производиться следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);
- иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

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

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, выплаты устанавливаются дифференцированно в зависимости от класса (подкласса) условий труда на рабочих местах, выявленного по результатам специальной оценки условий труда, порядок проведения которой установлен Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценки уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются следующие размеры доплат:

Условия труда: класс, степень	Размер доплаты (% должностного оклада)
3.1.	4%
3.2.	6%
3.3.	8%
3.4.	10%

5.2.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты работникам за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в том числе при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором; сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

Согласно ст. 60.2 ТК РФ с письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания. Расширение зоны обслуживания предполагает выполнение работы по аналогичной должности (профессии) в тех случаях, когда в Учреждении нет дополнительной штатной единицы.

В случае временного отсутствия работника, либо при наличии вакантных должностей, работнику, совмещающему указанную должность может быть назначена доплата за совмещение должностей. Размер доплаты за совмещение устанавливается соглашением сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание определяются работодателем с письменного

согласия работника. Соглашение сторон (работника и работодателя) оформляется отдельным письменным документом.

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, и срок, на который она устанавливается, определяются приказом Директора Учреждения, устанавливается в процентном отношении к окладу либо в абсолютном значении и не может превышать размера должностного оклада по совмещаемой должности. При совмещении педагогическими работниками педагогических должностей, оплата устанавливается с учетом наличия у работника категории по совмещаемой должности.

В случае временного отсутствия учителя (воспитателя), сотруднику его заменяющего приказом директора назначается доплата за замену учебных часов (дней). Указанная доплата рассчитывается исходя из количества детей в классе (группе) и количества замещенных часов (дней) с учетом категории сотрудника, заменяющего отсутствующего.

Размер доплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой ставки должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу осуществляются в соответствии с нормами действующего трудового законодательства Российской Федерации.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим должностной оклад, - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются трудовым договором работника.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются трудовым договором работника.

При поручении работнику обязанностей, не входящих в круг основных, ему может быть назначена доплата за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей. Данная доплата назначается в абсолютных размерах.

5.2.3. Иные выплаты в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Педагогическим работникам Учреждения приказом руководителя Учреждения могут устанавливаться следующие компенсационные выплаты:

5.2.3.1. Надбавка за квалификационную категорию – устанавливается в процентном отношении к должностному окладу педагогического работника в следующих размерах:

- 5% – для педагогических работников, имеющих вторую категорию;
- 10% – для педагогических работников, имеющих первую категорию;
-15% – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

5.2.3.2. Доплата за наличие почетного звания, отраслевых наград, ученой степени – устанавливается в абсолютном значении в следующих размерах:

- для педагогических работников, награжденных отраслевым наградами: нагрудными знаками «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации» – 6 500 рублей;

- для педагогических работников, имеющих почетные звания «Народный учитель Российской Федерации», «Заслуженный учитель Российской Федерации», «Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы РСФСР», аналогичные почетные звания союзных республик, входивших в состав СССР, а также другие почетные звания, название которых начинается со слов «Народный», «Заслуженный», при условии соответствия почетного звания профилю преподаваемых дисциплин, лауреатам премии города Москвы в области образования – 12500 рублей.

5.2.3.3. Доплата за заведование кабинетом - устанавливается приказом руководителя Учреждения в размере 2 000 рублей в месяц.

5.2.3.4. Доплата за исполнение лаборантской работы - устанавливается приказом руководителя Учреждения в размере 2 300 рублей в месяц.

5.2.3.5. Доплата по наполняемости группы – устанавливается для воспитателей дошкольных групп Учреждения.

В соответствии пп. 1.12. СанПин 2.4.1.3049-13 в дошкольных образовательных организациях комплектование групп комбинированной направленности, реализующих совместное образование здоровых детей и детей с ограниченными возможностями, осуществляется в соответствии с учетом особенностей психофизического развития и возможностей воспитанников.

Доплата по наполняемости группы рассчитывается по формуле:

Днп = (24-Ai) * Ti * Сств, где

Днп – доплата по наполняемости группы;

24 – среднее количество воспитанников в группе;

Ai – фактическое количество воспитанников в группе;

Ti – количество дней посещения, утвержденное приказом руководителя Учреждения;

Сств – стоимость одного «дето-дня».

В случае, когда разность (24-Ai) больше 7, то размер доплаты по наполняемости группы устанавливается в абсолютном значении равным 15000 рублей.

6. Выплаты стимулирующего характера.

Порядок формирования и распределения выплат стимулирующего характера регулируется Положением о стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения, утверждаемым приказом руководителя Учреждения.

В Учреждении установлены следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- стимулирующая выплата за качественные показатели по результатам работы в текущем учебном году
- стимулирующая выплата за выполнение особо важных и срочных работ;
- стимулирующая выплата за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- стимулирующая выплата за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией;
- стимулирующая выплата за работу с детьми с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды, дети с ограниченными возможностями здоровья).

Выплаты стимулирующего характера относятся к расходам на оплату труда и включаются в расчет средней заработной платы работника для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

Осуществление выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя Учреждения.

7. Заключительные положения.

Настоящее положение утверждается приказом руководителя Учреждения и может быть пересмотрено или дополнено по мере необходимости в установленном порядке.

Настоящее положение подлежит применению в части, не противоречащей Трудовому кодексу Российской Федерации и иным нормативным правовым актам Российской Федерации.

Всего прошнуровано и скреплено печатью
24 (двадцать четыре) лист 06

Директор ГБОУ Школа № 1512
_____ П.В. Комзолов
«10» 01 2017 г.