

Приложение

к приказу

от «01» 03 2018 г. № 3



«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюзного
комитета

М.С. Зуева

03 20 18 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников ГБОУ СКОШИ № 31 с 01.03.2018 г.

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников (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», приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования 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 при выполнении поставленных задач, укрепления исполнительской и трудовой дисциплины.

1.2. Настоящее положение – локальный нормативный акт Государственного казенного общеобразовательного учреждения города

Москвы «Специальная (коррекционная) общеобразовательная школа-интернат № 31» (далее – Школа), устанавливающий систему оплаты труда.

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:

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, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Должностной оклад (ставка заработной платы) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных 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, а также за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера - выплаты, которые руководитель имеет право производить работникам Школы 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).

Ученико-час - это условная единица для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс (стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом в рублях).

Дето-день - это условная единица для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, непосредственно осуществляющего воспитательный процесс (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся в рублях).

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

1.6. Основным принципом системы оплаты труда является разделение заработной платы работника на две части – на гарантированную часть, которая выплачивается работнику за исполнение трудовых обязанностей, и на переменную часть (поощрение по результатам труда), размер которой зависит от того, насколько качественно, эффективно и результативно работал работник.

1.7. Оплата труда работников Школы, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ.

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

1.9. Заработная плата работника Школы предельными размерами не ограничивается и не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий период между Правительством, объединением профсоюзов и объединением работодателей города Москвы.

1.10. Стоимость «ученико-часа», «дето-дня», размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются Школой самостоятельно в пределах фонда оплаты труда, формируемого за счет средств бюджета города Москвы и иных источников финансирования, не запрещенных законодательством Российской Федерации, с учетом уровня подготовки, квалификации, компетенции и результатов аттестации работников.

1.11. Размер заработной платы работника устанавливается в зависимости от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

1.12. Наименования должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих должны соответствовать наименованиям в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии в порядке исключения могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы (для общеотраслевых профессий и должностей).

2. Система оплаты труда. Распределение фонда оплаты труда Школы

2.1. 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.

2.2. Основные условия выплаты заработной платы.

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы. (ст.129 ТК РФ)

Структура заработной платы работников:

- должностной оклад (ставка заработной платы);
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

2.3. Порядок формирования фонда оплаты труда.

Выплаты работникам Школы, предусмотренные настоящим Положением, осуществляются за счет средств фонда оплаты труда.

Фонд оплаты труда формируется на календарный год, в пределах доведенных лимитов бюджетных обязательств.

В фонд оплаты труда включаются любые начисления работникам в денежной и (или) натуральной формах, стимулирующие и компенсационные выплаты, премии и единовременные поощрительные вознаграждения, расходы, связанные с содержанием работников, предусмотренные нормами законодательства Российской Федерации, трудовыми договорами (контрактами).

Фонд оплаты труда Школы определяется по формуле:

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

где:

ФОТ – фонд оплаты труда Школы;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – часть фонда оплаты труда, направляемая на выплаты компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы, рассчитываемая по формуле:

$$\text{ФОТ ст} = \text{ФОТ} * \text{СТ}, \text{ где:}$$

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы;

ФОТ – общий фонд оплаты труда Школы;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Школы.

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

Порядок назначения, размер, периодичность и категории работников, на которых распространяются выплаты стимулирующего характера, определяется руководителем Школы.

Базовая часть фонда оплаты труда Школы определяется по формуле:

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

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда Школы;

ФОТув – базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования;

ФОТа – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТи – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников:

- общеотраслевые специалисты и технические исполнители;
- учебно-вспомогательный персонал;
- иные педагогические работники;
- профессии рабочих.

3. Формирование базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, определение стоимости «ученико-часа», «дето-дня»

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда учителей обеспечивает гарантированный размер оплаты труда учителей исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся.

3.2. Оплата труда педагогического персонала осуществляется в следующих формах:

- учителям, непосредственно осуществляющим учебный процесс в соответствии с расписаниями занятий (уроков) – исходя из стоимости «ученико-часа»;

- воспитателям (старшим воспитателям) – исходя из стоимости «дето – дня»;

- иным педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим, либо организующим учебный процесс в соответствии с должностными обязанностями, образовательными программами, учебными и иными планами не в рамках расписаний занятий (уроков) – исходя из установленных должностных окладов, ставок заработной платы.

3.3. Стоимость одного «ученико – часа» для учителей рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{сту}} = 34/52 * (\text{ФОТув} - (T+K)) / \sum a_i * b_i, \text{ где:}$$

$C_{\text{сту}}$ – стоимость одного «ученико – часа» для учителей, руб.;

ФОТув – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

T – часть базовой части фонда оплаты труда учителей за проверку тетрадей;

K – часть базовой части фонда оплаты труда учителей за осуществление функций классного руководителя;

52 – количество недель в году;

34 – количество учебных недель в учебном году;

a_i – количество учеников в i-м классе;

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

i – количество классов по всем параллелям;

Стоимость «ученико – часа», количество учеников в классах, количество учебных часов в соответствии с учебным планом определяется Школой самостоятельно.

Стоимость одного ученико-часа ($C_{сту}$) в ГКОУ СКОШИ №31 равен ($3*22$) где 3- повышающий коэффициент за обучающихся из числа инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.

3.3.1. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности, и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями, установленные для обучающихся. Продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается расписанием занятий.

3.3.2. Неаудиторная занятость педагогических работников включает в себя:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

- время, затрачиваемое на ведение журнала и дневников, обучающихся в электронной форме;

- дежурства в Школе в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы Школы, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного

дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна;

- другие виды дополнительной нагрузки.

3.3.3. Выполнение части ненормируемых, дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных со спецификой образовательного процесса и его организацией оплачивается за счет выплат компенсационного характера (проверка письменных работ, заведование кабинетом, руководство предметно-цикловой комиссией и т.д.).

3.3.4. Педагогическим работникам Школы, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти в проведении единого государственного экзамена в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения единого государственного экзамена (далее - ЕГЭ), предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права. Педагогическим работникам, участвующим в проведении ЕГЭ, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению единого государственного экзамена. Размер и порядок выплаты указанной компенсации устанавливаются субъектом Российской Федерации за счет бюджетных ассигнований бюджета субъекта Российской Федерации, выделяемых на проведение ЕГЭ.

3.4. 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 рассчитывается по формуле:

$Сств = 10/12 * ФОТв / \sum a_i * v_i$, где:

Сств – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей (старших воспитателей);

ФОТв – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей);

12 – количество календарных месяцев в году;

10 – количество месяцев посещения воспитанником образовательной организации;

a_i – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -й группе;

v_i – расчетное количество дней посещения воспитанником, осваивающим образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации, в i -й группе;

i – количество групп.

Количество воспитанников и расчетное количество дней посещения определяется Школой самостоятельно.

4. Основные условия оплаты труда

4.1. Порядок установления размеров должностных окладов работникам.

Оплата труда учителей и воспитателей (старших воспитателей) Школы рассчитывается по формуле:

$Отп = О + Вк + Вст$, где:

Отп – размер ежемесячной оплаты труда учителя, воспитателя (старшего воспитателя);

О – должностной оклад учителя, воспитателя (старшего 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 абсолютных суммах.

4.2. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$Оу = Ссту * \sum a1_i * t_i + 2 * Ссту * \sum a2_i * t_i + 3 * Сст * \sum a3_i * t_i + Т + К$, где:

Оу – должностной оклад учителя;

Ссту – стоимость одного «ученико-часа»;

$a1_i$ – количество обучающихся в i -й группе, за исключением воспитанников из числа детей – инвалидов);

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

$a3_i$ – количество обучающихся в i -й группе из числа детей – инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей – инвалидов;

t_i – среднее количество часов по предмету по учебному плану в месяц в i -й группе, которое определяется как произведение количества часов в неделю на среднее количество недель в месяце (52/12);

Т – надбавка за проверку тетрадей;

К – надбавка за выполнение функций классного руководителя.

Стоимость «ученико – часа», количество учеников в классах, количество учебных часов в соответствии с учебным планом устанавливается руководителем Школы как правило на учебный год и может изменяться его приказом в зависимости от особенностей образовательного процесса.

При временном отсутствии обучающегося по различным причинам, расчет оплаты труда производится из расчета количества обучающихся исходя из списочной численности.

4.3. Должностной оклад воспитателя (старшего воспитателя) рассчитывается по формуле:

$Ов = Сств * \sum a1_i * t_i + 2 * Сств * \sum a2_i * t_i + 3 * Сств * \sum a3_i * t_i$, где:

Ов – должностной оклад воспитателя;

Сств – стоимость одного «дето-дня»;

A_{1i} – количество воспитанников в i -й группе, за исключением воспитанников из числа детей – инвалидов);

A_{2i} – количество воспитанников в i -й группе из числа детей – инвалидов, за исключением детей – инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей – инвалидов;

A_{3i} – количество воспитанников в i -й группе из числа детей – инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей – инвалидов;

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

Количество воспитанников определяется исходя из списочной численности и может быть изменено приказом руководителя Школы.

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

4.4. Оплата труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, решением руководителя Школы может осуществляться в соответствии с Рекомендациями по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования детей, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утвержденными Департаментом образования города Москвы, либо в размере, определенном руководителем Школы.

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

Замена учителя = $Сту * 3 * a_i$ (кол-во часов замены) + квалификационная категория сотрудника, заменяющего отсутствующего

$Сту$ - стоимость ученико-часа;

3 - повышающий коэффициент за обучающихся из числа - инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_i - среднее количество учеников;

Замена воспитателя = оклад (по штатному расписанию) / (кол-во часов на ставку) / $(52/12) * \text{количество часов замены}$ + квалификационная категория сотрудника, заменяющего отсутствующего

$52/12$ - коэффициент пересчета нагрузки в месячную.

4.6. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы иных категорий работников устанавливаются руководителем Школы 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, а также сложности и объема выполняемой работы.

Профессиональные квалификационные группы 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.

4.7. Размер должностного оклада руководителя Школы устанавливается учредителем в соответствии с методикой, разработанной Департаментом образования города Москвы.

Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера руководителю Школы определяются трудовым договором с учредителем.

Должностной оклад руководителя Школы рассчитывается ежегодно устанавливается на календарный год.

Должностные оклады заместителей руководителя устанавливаются руководителем Школы на 10 - 30 процентов ниже размера его должностного оклада.

Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителя руководителя устанавливается на 10 - 30 процентов ниже предельного уровня должностного оклада руководителя Школы (приказ Департамента образования города Москвы от 19.06.2017 № 407 «Об утверждении модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы»).

Доля фонда оплаты труда административно – управленческого персонала Школы устанавливается в соответствии с контрольными показателями, утвержденными учредителем.

5. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы

5.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный Положением об оплате труда Школы и трудовым договором работника.

5.2. В Школе установлены единые сроки выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается: с января по ноябрь (включительно) за первую половину месяца 20 числа расчетного месяца и 5 числа месяца, следующего за расчетным. В декабре выплата заработной платы за первую половину месяца производится 20 числа, за вторую половину - не позднее 31 числа.

5.3. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

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

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей сумме денежных средств, подлежащих выплате.

5.4. По заявлению работника данное извещение (расчетный листок) может быть передано работодателем посредством факсимильной, электронной или иной связи, в том числе с использованием информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Расчетный листок с составными частями выплаченной заработной платы доводится в электронной форме на личную электронную почту каждого работника или иным удобным работнику способом один раз в месяц при выплате заработной платы за вторую половину месяца.

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

Оплата по больничным листам производится при расчетах заработной платы за первую и вторую половины месяца.

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

5.6. 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.

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

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

6. Выплаты компенсационного характера

6.1. В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 31.10.2014 № 636, с Рекомендациями по разработке системы оплаты труда работников государственных

образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утвержденными приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40, работникам Школы могут производиться следующие выплаты компенсационного характера:

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

6.1.2. Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, совмещении профессий (должностей), увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права).

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

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) работников или в абсолютных суммах, 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 (ставка заработной платы).

6.3. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

6.3.1. 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 Школы 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%

6.3.2. 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.

6.3.2.1. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

6.3.2.2. 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.

6.3.2.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим должностной оклад (ставку заработной платы), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки нормы рабочего времени. 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.

6.3.2.4. 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.

7. Выплаты стимулирующего характера

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

7.1.1. Доплаты, надбавки, повышающие коэффициенты к должностным окладам (ставкам заработной платы) могут устанавливаться за:

- повышающий коэффициент с учетом квалификационной категории педагогического работника:

- 1,10 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;
- 1,20 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

- повышающий коэффициент за проверку тетрадей в зависимости от предмета:

- 1,05 – биология, химия, физика, история, история отечества, география, естествознание, экология, информатика, астрономия;
- 1,1 – русский язык, литература, иностранный язык, начальные классы, математика.

- доплата за наличие почетного звания, отраслевых наград, ученой степени:

- для работников, награжденных отраслевыми наградами: нагрудным знаком «Почетный работник общего образования Российской Федерации» или значком «Отличник народного просвещения» – в размере 7 000 руб., если работник занимает 1 ставку и более и в размере 3 500 руб., если работник занимает менее, чем 1 ставку;

- для работников, имеющих ученую степень кандидата наук, при условии соответствия ученой степени профилю преподаваемых дисциплин, если работник занимает 1 ставку и более, – в размере 5 000 руб. если работник занимает менее, чем 1 ставку – в размере 2 500 руб.;

- для работников, имеющих ученую степень доктора наук, при условии соответствия ученой степени профилю преподаваемых дисциплин, если работник занимает 1 ставку и более в размере 9 000 руб., если работник занимает менее, чем 1 ставку – в размере 4 500 руб.;

- для 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 – в размере 9 000 руб., если педагогический работник занимает 1 ставку и более и в размере 4 500 руб., если работник занимает менее, чем 1 ставку.

При наличии двух и более отраслевых наград и (или) почетных званий, оплачивается только одна награда и (или) звание.

- доплата за классное руководство:

- 15 000 руб. в месяц за обучающихся 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12 - х классов;

- доплата молодым специалистам образовательного учреждения:

- 5 000 руб. если педагогический работник занимает 1 ставку и более;
- 2 500 руб., если педагогический работник занимает менее ставки.

В соответствии с постановлением Правительства Москвы от 23 марта 2004 г. № 172-ПП «О мерах по обеспечению педагогическими кадрами образовательных учреждений города Москвы», молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего профессионального образования) после окончания образовательного учреждения высшего профессионального или среднего профессионального образования (независимо от формы получения образования), поступившие на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе), при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад). Учителям начальной школы доплата как молодым специалистам осуществляется независимо от объема педагогической нагрузки.

Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение трех лет. Выплата надбавки прекращается с 1 числа месяца, следующего за месяцем, в котором закончился трехлетний срок со дня установления доплаты.

- доплата за выполнение функций лаборанта учителям физики, химии, биологии;

- 3 000 руб. в месяц

7.1.2. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году.

7.1.3. Премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

7.1.4. Городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ.

7.1.5. Надбавка за активное участие в реализации проекта «Город долголетия».

7.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются индивидуально, с учетом личного вклада работника в выполнение поставленных задач.

7.3. Размеры надбавок и доплат устанавливаются в процентах к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников или в

абсолютных суммах, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы). Повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) образует новый должностной оклад и учитывается при начислении выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке заработной платы).

7.4. 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.

7.5. Размеры доплат, надбавок, повышающих коэффициентов, выплат стимулирующего характера определяются Школой самостоятельно и закрепляется в Положении об оплате труда. Осуществление выплат стимулирующего характера производится на основании приказа руководителя Школы.

8. Прочие выплаты.

8.1. Работникам Школы или их семьям (супруг (супруга), мать, отец, сын, дочь, брат, сестра или иные лица, находящиеся на иждивении) могут производиться выплаты социальной поддержки (материальная помощь и др.).

8.2. Материальная помощь выплачивается работнику или его семье в следующих случаях:

- причинение ущерба здоровью работника (либо членов его семьи, находящихся на его иждивении), вызвавшего длительное расстройство здоровья, значительную стойкую утрату общей трудоспособности или полную утрату профессиональной трудоспособности;
- экстремальных ситуаций, повлекших за собой значительный материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия);
- смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей, а в случае смерти работника – членам его семьи (по письменному обращению);

8.2.1. Для установления материальной помощи работнику или его семье необходимо предоставить:

- документы, подтверждающие наличие особых обстоятельств (свидетельство о смерти, документы, подтверждающие родство, документы, подтверждающие причинение ущерба здоровью, документы, подтверждающие материальный ущерб и повлекшие его обстоятельства;
- заявление работника (члена семьи работника) с указанием обстоятельства, в связи с которым он рассчитывает получить материальную помощь, с резолюцией непосредственного руководителя работника.

8.3. Размер и сроки выплаты социальной поддержки устанавливаются приказом руководителя Школы.

8.4. Осуществление выплат социальной поддержки производится из средств экономии фонда оплаты труда Школы.

9. Заключительные положения.

9.1. Данное Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены, изменения или замены новым.

9.2. Все изменения настоящего Положения производятся на основании приказа директора Школы по согласованию с Управляющим советом и профсоюзной организацией.

9.3. Настоящее Положение применяется к трудовым отношениям, возникшим до вступления его в действие.

9.4. Настоящее Положение сохраняет свое действие в случае:

- изменения наименования Школы;
- изменения статуса Школы;
- расторжения трудового договора с директором Школы;
- переизбранием председателя и членов Управляющего совета.

9.5. Если в результате изменения действующего законодательства Российской Федерации отдельные статьи настоящего Положения вступят с ним в противоречие, они утрачивают силу. Преимущественную силу имеют положения действующего законодательства Российской Федерации.

Прошито,
пронумеровано и
скреплено печатью
на 18 страницах
«01» марта 2018 г.

Директор ГКОУ СКОШИ 31
Сергеевна Е. Ю.

