

СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного  
комитета ГБОУ кадетской школы  
– интерната № 6 «Московский  
Георгиевский кадетский корпус»

  
Минникова О.К.  
«\_\_\_\_\_» 20\_\_\_\_ г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ГБОУ кадетской школы  
– интерната № 6 «Московский  
Георгиевский кадетский корпус»

  
Закирова Т.М.  
«\_\_\_\_\_» 20\_\_\_\_ г.

## ПОЛОЖЕНИЯ

о системе оплаты труда работников  
государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы  
кадетской школы-интерната № 6  
на 2014/2015 уч.год

Приложение № 2  
к коллективному договору  
ГБОУ КШИ № 6

ПРИНЯТЫ  
на общем собрании  
кадетской школы-интерната №6

## **1. Общие положения**

**1.1.** Настоящее Положение определяет общие требования к системе оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения кадетской школы-интерната №6 «Московский Георгиевский кадетский корпус», реализующего образовательные программы общего, основного общего, среднего (полного) общего образования в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами, направленной на повышение доходов работников государственного бюджетного образовательного учреждения кадетской школы-интерната № 6 (далее – Школа).

**1.2.** Правовым основанием введения в Школе данной системы оплаты труда являются ст. 29, 41 Закона РФ «Об образовании»; ст. 144, 145, 147, 149, 151, 152, 153, 333 Трудового кодекса Российской Федерации в ред. Федерального закона от 25.11.2009 года № 267-ФЗ; постановление Правительства РФ от 03.04.03 № 191; единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2011 год, постановление Правительства Москвы от 03.08.2010 года № 666-ПП «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», постановление Правительства Москвы от 28.12.2010 года № 1080-ПП «О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», постановление Правительства Москвы от 22.03.2011 года № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве» с 01.07.2011г. по 01.07.2012г.

**1.3.** Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами, соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Правительства Москвы и принимаемыми в соответствии с ними нормативными правовыми актами органа исполнительной власти города Москвы.

**1.4.** Заработная плата работников Школы не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

## **2. Формирование фонда оплаты труда школы**

Формирование фонда оплаты труда (далее - ФОТ) Школы осуществляется в пределах объема средств, утвержденного сметой образовательного учреждения на текущий финансовый год в соответствии с законом города Москвы о бюджете города Москвы на соответствующий

финансовый год и на основании постановлений Правительства Москвы от 03.08.2010 года № 666-ПП «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», от 28.12.2010 года № 1088-ПП «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы». Расчет объема средств производится путем умножения численности учащихся (на начало учебного года по состоянию на 01 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности №ОШ-1 по ступеням общего образования и видам классов) по категории и специфике обучения на утвержденный норматив и соответствующие коэффициенты на определенный период.

Школа самостоятельно определяет и дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года) закрепляет решением Управляющего совета «Порядок распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ КШИ № 6:

- формирование фонда оплаты труда Школы (ФОТ);
- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных штатными единицами Школы;
- соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда;
- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, а также размер базовой единицы для определения должностных окладов работников Школы, предусмотренных штатными единицами.

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

**3.1.** Фонд оплаты труда образовательного учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} * \text{ш}, \text{ где}$$

**ш** – стимулирующая доля ФОТоу.

Значение **ш** составляет – не более 30 % (данное значение ГБОУ КШИ определяет самостоятельно в диапазоне 20-30 %). Конкретное значение утверждается приказом по школе на 1 сентября с учетом мнения Управляющего совета.

**3.2.** Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Школы, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель, преподаватель);

- иные категории педагогических работников (педагог дополнительного образования, воспитатель группы продлённого дня, воспитатель дошкольной группы, музыкальный руководитель, воспитатель физической культуры, педагог-организатор внеклассной работы, преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед и др.);
- административно-управленческий персонал (директор, его заместители, главный бухгалтер, заведующий библиотекой, руководители структурных подразделений);
- учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, документовед, секретарь учебной части, системный администратор, экономист, секретарь, кассир и др.);
- младший обслуживающий персонал (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, дворник и др.)

**ФОТб = ФОТпп + ФОТауп + ФОТувп + ФОТмоп**, где

**ФОТпп** – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя) и иных категорий педагогических работников;

**ФОТауп** – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

**ФОТувп** – фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

**ФОТмоп** – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

**3.3.** Директор школы формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах **ФОТб** базовой части фонда оплаты труда, при этом

- доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТпп**), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год при сохранении учебной нагрузки;

- доля фонда оплаты труда для руководителей, иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается, не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

**ФОТпп = ФОТб \* пп**, где

**пп** – доля **ФОТ** педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части **ФОТ**.

Значение **пп** – до 70%. Конкретное значение утверждается приказом по школе на 1 сентября с учетом мнения профсоюзного комитета и на основании внесенных изменений в коллективный договор.

**3.4.** Размеры окладов (базовый педагогический оклад равен 20000 (оплата за 18 часов) работников школы, а также выплаты компенсационного

характера (в абсолютном значении или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами школы в трудовых договорах, заключаемых директором с работниками учреждения.

В случае изменения фонда оплаты труда школы и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников образовательных учреждений в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

#### **4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в Школе**

**4.1.** Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>пп</sub>), состоит из общей части (ФОТ<sub>о</sub>) и специальной части (ФОТ<sub>с</sub>):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} * C, \text{ где}$$

$C$  – доля специальной части ФОТ<sub>пп</sub>.

Значение  $C$  – до 30 % (данное значение школа определяет самостоятельно), утверждается приказом по школе на 1 сентября с учетом мнения профсоюзного комитета.

**4.2.** Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из базового должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов (за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за квалификационную категорию педагога, за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени и т.п. ).

**4.3.** Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков.

Неаудиторная занятость педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, включает в себя следующие виды работ:

- подготовку к урокам;
- оформление журнала, ведение документов диагностики освоения государственного стандарта кадетами;
- ведение электронного журнала;
- ведение рубрики на сайте образовательного учреждения;

- индивидуальные консультации обучающихся и их родителей, участие в родительских собраниях;
- организацию внеклассной работы по предмету;
- методическую работу;
- иные формы работы с обучающимися и их родителями (законными представителями).

**4.4.** Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТа<sub>з</sub>) и неаудиторной занятости (ФОТн<sub>з</sub>):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТа}_{з} + \text{ФОТн}_{з}.$$

Соотношение ФОТа<sub>з</sub> и ФОТн<sub>з</sub> – не менее 85% и не более 15% соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТн<sub>з</sub> определяется самой школой исходя из специфики образовательных программ, утверждается приказом по школе на 1 сентября с учетом мнения профсоюзного комитета.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица расчетный ученико-час, равный в 2014 -2015 уч году 10,69 **рублей**.

**4.6.** Учебный план разрабатывается Школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные Федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация Федеральных государственных образовательных стандартов.

**4.7.** Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{сп} = \text{ФОТ}_{пп} \times C,$$

где,

ФОТ<sub>сп</sub> – специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала;  
 ФОТ<sub>пп</sub> – фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C – доля специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Доля специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но не может быть ниже 30 процентов.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>сп</sub>), включает в себя:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ;

- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Школы (Кпр.) и за квалификационную категорию педагога (Ккат.);
- повышающие коэффициенты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени (Кзв);
  - за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов (согласно соответствующему Положению);
  - за заведование кабинетом и организацию на базе кабинета деятельности предметного информационного центра;

**4.8.** Выплаты компенсационного характера (Вкх), предусмотренные коллективным договором, трудовыми обязательствами и иными локальными правовыми актами Школы:

- за дополнительные занятия с обучающимися, требующими усиленного педагогического внимания (детей, находящихся в трудной жизненной ситуации; детей-сирот и опекаемых);
  - за осуществление инновационной и опытно-экспериментальной деятельности;
  - за внедрение современных, в том числе информационных технологий в образовательный процесс;
  - за подготовку лабораторного, демонстрационного оборудования для проведения уроков и других учебных занятий;
  - за руководство методическим объединением, предметной кафедрой, межпредметной лабораторией или другим локальным профессиональным сообществом Школы и вне его;
  - за организацию внеклассных мероприятий;
  - за педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных программ (траекторий) обучающихся;
  - включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;
  - за работу с одаренными детьми;
  - за организацию питания;
  - за информатизацию образовательного процесса;
  - за работу по реализации приоритетных направлений программы развития Школы;
  - за руководство структурным подразделением Школы,
  - за методическое сопровождение воспитательной работы Школы.
- Отдельные выплаты специальной части рассчитываются по формуле:
- за проверку тетрадей определяется по формуле:  

$$\text{Опт} = \text{Опч} \times \text{К}$$
 доплаты за проверку тетрадей ,  
 где Опч - оплата педагогических часов, определяется по формуле:

Опч = расчетный ученико-час умножается на сумму коэффициентов (сложность предмета и квалификационную категорию) делится на норму часов и умножается на часовую нагрузку педагога ;

- за руководство методическим объединением может производиться доплата в денежном выражении в пределах фонда оплаты труда учреждения.

Кс –коэффициент сложности , специфики предмета и Кквк устанавливаются директором (с учетом мнения профсоюзного комитета и общим собранием трудового коллектива .

- Ксп- коэффициент повышенной сложности может устанавливается для работников Школы, если их заработная плата меньше той, что выплачивалась на основе ЕТС, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные п. 4.8, устанавливаются по согласованию с профсоюзным комитетом школы. Проценты, значение Кс, применяемые при расчетах компенсационных выплат, устанавливаются Общим собранием трудового коллектива на тарификационный период и утверждаются приказом по Школе.

**4.9.** Повышающий коэффициент за квалификационную категорию Кквк устанавливается директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета.

Значения повышающих коэффициентов (Кквк) в интервале от 1,0 до 1,45 устанавливаются в размере:

- за высшую квалификационную категорию 1,45 ;
- за первую квалификационную категорию -1,35;
- за вторую квалификационную категорию или при наличии высшего проф.образования и педагогического стажа более 20 лет - 1,25;
- при наличии высшего профессионального образования и педагогического стажа образования от 10 до 20 лет - 1,15;
- при наличии профессионального образования( среднее , неполное высшее) и без предъявления требований к стажу работы устанавливается коэффициент 1.

Значение коэффициентов сложности предмета устанавливается в интервале от 5 до 10%

Кс = 10% (русский язык, литература, математика);

Кс= 7 % (физика , химия , информатика)

Кс= 5%( биология , история , обществоведение, природоведение , география ,изобразительное искусство , технология, физическая культура, музыка ,основы безопасности и жизнедеятельности)

Кс у учителей иностранного языка от 10 до 50%,

К с у воспитателей устанавливается от 45% до 30 %

- при наличии высшей и первой квалификационной категории 45%;

- при наличии второй квалификационной категории и педагогического



- стажа от 20 лет и высшего профессионального образования 40% ;
- при наличии педагогического стажа от 10 до 20 лет и высшего профессионального образования 35 %.;
- при наличии педагогического стажа от 2 лет и высшего профессионального образования 30%;

**4.11.** Доплата за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени устанавливается в интервале от 6886 руб до 5300 руб, в том числе:

6886,00 руб - для педагогов, имеющих звание «Народный», «Заслуженный», «доктор наук» (при наличии высшей квалификационной категории и при совпадении специальности и профиля преподаваемого предмета);

5300,00 - для педагогов, имеющих звание «Заслуженный», «Отличник», «Почетный работник», «кандидат наук» (при наличии первой квалификационной категории и при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);

**4.14.** В случае экономии ФОТс Школа имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст учителей и осуществлять выплаты согласно решению органа государственного-общественного управления общеобразовательного учреждения.

В случае неполного использования части ФОТ аудиторной занятости, зарезервированного для оплаты часов при замещении отсутствующих учителей, которым сохраняется средний заработок (учебные отпуска; ежегодные основные оплачиваемые отпуска во время учебного года; сохранение среднего заработка при выполнении государственных обязанностей и др.) , Школа имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТ неаудиторной занятости (проведение дополнительных занятий с учащимися, занятия по интересам и др.).

## **5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.**

**5.1.** Работникам Школы могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- - выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, за увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

**5.2.** Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат устанавливается до 12 процентов должностного оклада (конкретный размер выплат работникам Школы устанавливается приказом директора Школы согласно акту обследования рабочих мест).

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

**5.3.** Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни), устанавливается в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

**5.3.1.** Размер доплаты при совмещении профессий (должностей); расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда педагогического работника за работу за отсутствующего учителя или другого педагогического работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала выполнения работы за отсутствующего работника за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением начальной (месячной) учебной нагрузки работника путем внесения изменений в тарификацию.

**5.3.2.** Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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

**5.3.3.** Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящая в круг основных обязанностей

педагогического работника) и сверхурочной работы, а также порядок их установления определяются образовательным учреждением самостоятельно, в пределах средств, предусмотренных на оплату труда в бюджетной смете образовательного учреждения.

В перечень видов увеличения объема работ могут включаться: заведование учебными мастерскими, кабинетами, учебно-опытными участками, и др.; руководство предметными комиссиями, цикловыми и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и другие.

**5.3.4.** С учетом условий труда могут устанавливаться выплаты компенсационного характера: директору Школы Управлением образования; другим работникам Школы – директором Школы.

**5.3.7.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются Школой к должностному окладу (ставке заработной платы) работника.

## **6. Распределение доли фонда оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами Школы (ФОТшт)**

**6.1.** Штатные единицы Школы устанавливаются и утверждаются директором образовательного учреждения в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников на начало финансового и учебного года.

**6.2.** Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами Школы, определяется на начало финансового и учебного года и распределяется по следующей формуле:

$$ФОТ_{шт} = ФОТ_{тип} + ФОТ_{аун} + ФОТ_{всп} + ФОТ_{мон} + ФОТ_{спи}$$

где:

ФОТшт – доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;

ФОТтип – доля фонда для оплаты труда иных педагогических работников (педагог дополнительного образования, воспитатель ГПД, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, старший вожатый, концертмейстер), обеспечивающих бесперебойное выполнение образовательной программы образовательного учреждения:

- организацию творческой и сопровождение проектной деятельности обучающихся;
- организацию социальной практики обучающихся, профессиональных и профильных групп;
- педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий;
- другие направления внеклассной и внешкольной воспитательной работы.

ФОТауп – доля фонда для оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий библиотекой);

ФОТвсп – доля фонда для оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (экономист, бухгалтер, библиотекарь, завхоз, лаборант, инструктор по физической культуре, секретарь учебной части, документовед, системный администратор, инженер);

ФОТмоп - доля фонда для оплаты труда младшего обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, рабочий по комплексному обслуживанию территории, рабочий по комплексному обслуживанию помещения, помощник воспитателя дошкольной группы);

ФОТспш - специальная часть доли базовой части фонда для оплаты труда работников ФОТшт, предусмотренных штатными единицами для осуществления:

- выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными нормативными правовыми актами;

- выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения, в том числе:

- за напряженность и интенсивность труда в связи с расширением зоны обслуживания;

- за сложность, напряженность и интенсивность труда в связи с увеличением объема работ;

- молодым специалистам;

- за наличие знаков отличия в сфере образования, государственных наград, почетных званий;

- за наличие ученых степеней и званий.

**6.3.** Заработная плата работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала Школы определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп;

- установления должностных окладов (окладов, ставок заработной платы) осуществляется на основе базовых окладов (разработанных самим учреждением) работников по соответствующим ПКГ, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям), которые устанавливаются в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы ;

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера;

**6.4.** Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов иных категорий педагогических работников (в т.ч. педагогов дополнительного образования, педагогов-психологов, педагогов-организаторов и т.п.) определяются Школой самостоятельно в зависимости от объема и норм часов педагогической работы.

**6.5.** Тарификация работ рабочих производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации с учётом минимального размера оплаты труда г. Москвы.

**6.6.** Должностные оклады (оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

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

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

**6.7.** Должностной оклад педагога дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$\text{ДЮпдо} = \text{Фдо} / \text{Чм} \times \text{Ккат} \times \text{Чдо}$$

где:

ДЮпдо – должностной оклад педагога дополнительного образования;

Фдо - фонд заработной платы педагогов дополнительного образования за один месяц на начало текущего финансового года;

Чм – количество часов, отработанных педагогами дополнительного образования за один месяц на начало текущего финансового года;

Чдо – количество часов, отработанных педагогом дополнительного образования за месяц.

**6.8.** Должностные оклады педагогов-психологов определяются по формуле:

$$\text{ДОпп} = \text{МРОТ}_{\text{Г.Москвы}} \times \text{Кпп} + \text{Вкх}$$

где:

ДОпп - \_должностной оклад педагога-психолога;

Кпп - повышающий коэффициент.

**6.9.** Должностные оклады социальных педагогов определяются по формуле:

$$\text{ДОсп} = \text{МРОТ}_{\text{Г.Москвы}} \times \text{Ксп} + \text{Вкх}$$

где:

ДОсп - \_должностной оклад социального педагога;

Ксп - повышающий коэффициент;

**6.10.** Должностные оклады преподавателя-организатора ОБЖ, педагога-организатора внеклассной работы определяются по формуле:

$$\text{ДОпо} = \text{МРОТ}_{\text{Г.Москвы}} \times \text{Кпо} + \text{Вкх}$$

где:

ДОпо - \_должностной оклад преподавателя-организатора ОБЖ;

Кпо - повышающий коэффициент;

**6.11.** Должностной оклад старшего вожатого определяются по формуле:

$$\text{ДОВ} = \text{МРОТ}_{\text{Г.Москвы}} \times \text{Кв} + \text{Вкх},$$

где:

ДОВ - \_должностной оклад педагога-психолога;

Кв - повышающий коэффициент;

Выплаты компенсационного характера, предусмотренные п. 4.8, устанавливаются по согласованию с профсоюзным комитетом школы. Размер выплат Вкх, значения повышающих коэффициентов устанавливаются Общим собранием трудового коллектива на тарификационный период и утверждаются приказом по Школе. Повышающие коэффициенты устанавливаются для работников, предусмотренных штатными единицами, если их должностные оклады меньше тех, что выплачивались на основе ЕТС, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

## **7. Расчет заработной платы заместителей руководителя Школы.**

**7.1.** Фонд оплаты труда заместителей руководителей не может составлять более 15,1 процента от фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, и распределяется руководителем самостоятельно по согласованию с Управляющим советом, на основании трудовых договоров.

по следующей формуле:

$$\text{О} = \text{ЗПср} * \text{К1} * \text{К2}, \text{ где:}$$

О – должностной оклад;

ЗПпер - средняя заработная плата педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в данном учреждении (при расчете средней заработной платы педагогического персонала учитываются оклады и выплаты стимулирующего характера, установленные на текущий учебный год);

К1 – коэффициент, соответствующий группе оплаты труда, установленной директору общеобразовательной школы учредителем;

К2 - коэффициент, учитывающий, фактическую наполняемость образовательного учреждения.

**7.2.** Оплата труда заместителей директора школы устанавливается директором школы в процентном отношении от должностного оклада директора школы в диапазоне от 30% - до 70%. Конкретный размер данного показателя по каждому работнику определяется приказом директора школы в зависимости от его профессиональных качеств по согласованию с Управляющим советом.

**7.3.** Должностной оклад заведующего библиотекой определяются по формуле:

$ДОзб = МРОТ_{г.Москвы} \times Кзб + Вкх,$

где:

ДОзб - должностной оклад педагога-психолога;

Кзб - повышающий коэффициент;

**7.4.** Оплата труда главного бухгалтера школы устанавливается директором школы в процентном отношении от должностного оклада директора школы в диапазоне от 70% - до 90%. Конкретный размер данного показателя по каждому работнику определяется приказом директора школы в зависимости от его профессиональных качеств по согласованию с Управляющим советом.

Повышающие коэффициенты устанавливаются для работников, предусмотренных штатными единицами, если их должностные оклады меньше тех, что выплачивались на основе ЕТС, при условии сохранения объема должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

## **8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ( $\Phi OT_{cm}$ )**

**8.1.** Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы.

**8.2.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется на текущий период и распределяется по следующей формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT_{надб} + \Phi OT_{прем}$$

где:

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

$\Phi OT_{надб}$  - доля стимулирующей части фонда оплаты труда для ежемесячных надбавок за высокие результаты профессиональной деятельности работников лица.

$\Phi OT_{прем}$  - доля стимулирующей части фонда оплаты труда для разовых поощрительных выплат за качество выполняемой работы по результатам труда, согласно Положению о моральном и материальном стимулировании.

**8.3.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется Управляющим Советом по представлению экспертной комиссии Школы.

**8.4.** Размеры, порядок и условия осуществления поощрительных выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников образовательного учреждения, определяются в локальных правовых актах и коллективном договоре.

## **9. Распределение фонда экономии (ФОТэ)**

**9.1.** Фонд экономии (ФОТэ) формируется из средств, полученных в результате экономии базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

**9.2.** Распределение фонда экономии (ФОТэ) осуществляется директором образовательного учреждения по представлению его заместителей и/или руководителей структурных подразделений.

**9.3.** Фонд экономии распределяется в зависимости от его финансовых возможностей на следующие выплаты:

- оказание материальной помощи работнику Школы, попавшему в экстренную жизненную ситуацию (материальный ущерб от стихийных бедствий, тяжёлая болезнь, тяжёлая травма, смерть близкого человека и т.д.);

- поощрительные выплаты по случаю торжественного события в личной жизни (юбилейная дата со дня рождения, свадьба, рождение ребенка и т.д.);

- поощрительные выплаты по случаю торжественного события в общественной жизни (юбилейная дата трудовой деятельности, уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.);

- поощрительные выплаты за выполнение особо важных срочных работ, обеспечивающих бесперебойное функционирование образовательного учреждения;

- поощрительные выплаты за выполнение особо важных срочных работ, связанных с развитием образовательного учреждения, его участием в акциях, проектах, смотрах, конкурсах и т.д.



**9.4.** Размеры индивидуальных выплат материальной помощи или поощрения определяется директором по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от размеров фонда экономии заработной платы, сформированного на соответствующий период.

**9.5.** Выплаты из фонда экономии директору Школы осуществляются на основании приказа учредителя.

## **10. Гарантии по оплате труда**

**10.1.** Базовая часть работников школы, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного Федеральным законодательством минимального размера оплаты труда.

**10.2.** В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда оказывается ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда, работнику производится выплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда установленного федеральным законодательством.

## **11. Заключительное положение**

**11.1.** Базовая часть учителя за учебную нагрузку устанавливается на учебный год (с 01 сентября текущего календарного года по 31 августа следующего календарного года), исходя из базового должностного оклада школы. При оформлении тарификации для определения заработной платы учителей в месяц применяется расчетное количество недель в месяце равное – 4,25 (в диапазоне до 4,35 – решение школа принимает самостоятельно)

**11.2.** Учебная нагрузка учителя может быть изменена в течение учебного года в следующих случаях:

- при наличии обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся;
- при замещении уроков отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжавшееся свыше двух месяцев, и др.;
- при нарушении Правил внутреннего трудового распорядка;

**11.3.** Изменение повышающих коэффициентов за наличие профессионального образования производится с даты предоставления работником соответствующего документа.

**11.4.** Периодичность распределения средств стимулирующей части ФОТ и специальной части ФОТ и порядок выплат определяется Школой самостоятельно.

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

**11.6.** По должностям служащих и профессиям рабочих размеры минимальных окладов (ставок заработной платы), по которым не определены настоящим Положением, устанавливаются по решению Учредителя.

**11.7.** Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

**11.8.** Штатное расписание школы утверждается директором Школы и включает в себя все должности служащих (кроме должности «учитель») и профессии рабочих Школы.

**11.9.** Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки, исчисляемой от базового педагогического оклада.

Тарификационный список учителей устанавливает объем учебной нагрузки на учебный год (по 31 августа включительно). Установленная учителям 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 производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

**11.10.** Достаточность численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает директор Школы.

Принято на собрании трудового коллектива ГБОУ кадетской школы-интерната № 6 «Московский Георгиевский кадетский корпус».