

ВВЕДЕНО
в действие приказом
от 26.12.2011 г. №756
Директор ГБОУ СОШ № 96

Н.В.Тихонова
«26» декабря 2011г.

РАССМОТРЕНО
на Управляющем совете
от _____ Протокол № _
Председатель Управляющего
совета

Н.В.Сахно
«___» _____ 2011г.

СОГЛАСОВАНО
с профсоюзным комитетом
от _____ Протокол № _
Председатель профкома

Т.И.Михайлова
«___» _____ 2011г.

**Положение
о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного образовательного учреждения
города Москвы
средней общеобразовательной школы № 96**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 96, устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Правовым основанием введения в ГБОУ СОШ № 96 данной системы оплаты труда являются ст. 29, 41 Закона РФ «Об образовании»; ст. 144, 333 Трудового кодекса Российской Федерации в ред. Федерального закона от 30.06.06 № 90-ФЗ; Постановление Правительства РФ от 03.04.03 № 191; Постановление Правительства Москвы от 22 марта 2011 года № 86-ПП, приказы Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 29.05.2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 29.05.2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 31.08.2007 года № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры», искусства и кинематографии».

1.3. Система оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 96 устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.

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

2. ФОРМИРОВАНИЕ И РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Формирование фонда оплаты труда ГБОУ СОШ № 96 (*ФОТ*) осуществляется в пределах объема субсидии, утверждаемого учредителем образовательного учреждения. Расчет объема субсидии производится путем умножения численности учащихся по категории на утвержденный норматив.

2.2. Школа самостоятельно определяет и дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года) закрепляет в локальном нормативном правовом акте «Порядок распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ СОШ № 96»:

- формирование фонда оплаты труда ГБОУ СОШ № 96. (*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 ГБОУ СОШ № 96;
- 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.

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (*ФОТ_б*) и стимулирующей части (*ФОТ_{см}*). Доля базовой части (*ФОТ_б*) и стимулирующей части (*ФОТ_{см}*) определяется и утверждается директором школы дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года). Доля стимулирующей части должна составлять не менее 10% и не более 40% фонда оплаты труда ГБОУ СОШ № 96.

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда (*ФОТ_б*) обеспечивает гарантированную заработную плату работников ГБОУ СОШ № 96 на указанный период, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, оказывающих основную и прочую образовательные услуги (учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования);

- иные категории педагогических работников (педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор, старшая вожатая, педагог-организатор воспитательной работы, учитель-логопед);
- административно-управленческий персонал школы (директор, его заместители);
- учебно-вспомогательный персонал школы (документовед, секретарь учебной части, заведующий библиотекой, библиотекарь, инженер по охране труда, техник по скрининг-диагностике, системный администратор, инженер ИВТ, лаборант ЭВМ и др.);
- младший обслуживающий персонал школы (рабочий по уборке служебных помещений, рабочий по ремонту и обслуживанию здания и прилегающей территории, гардеробщик, дворник)

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда (ΦOT_6) состоит из доли фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, оказывающих основную и прочую образовательные услуги (ΦOT_m), и доли фонда для оплаты труда иных категорий работников школы согласно утверждённых на текущий период штатных единиц (ΦOT_{um}).

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, НЕПОСРЕДСТВЕННО ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС, ОКАЗЫВАЮЩИХ ОСНОВНУЮ И ПРОЧУЮ ОБРАЗОВАТЕЛЬНУЮ УСЛУГИ (ΦOT_m)

3.1. Доля базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, оказывающих основную и прочую образовательные услуги (ΦOT_m), состоит из фонда оплаты труда педагогических работников, оказывающих основную образовательную услугу ($\Phi OT_{осн}$) и фонда оплаты труда педагогических работников, оказывающих прочую образовательную услугу ($\Phi OT_{проч}$). Фонд оплаты труда педагогического персонала состоит из общей части (ΦOT_o) и специальной части (ΦOT_{cn}).

3.2. *Общая часть* доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ΦOT_o), распределяется исходя из стоимости бюджетной основной образовательной услуги и прочей образовательной услуги на одного учащегося, учебной нагрузки учителя в соответствии с учебным планом, сформированными группами продленного дня и блоком дополнительного образования и численности учащихся в классе, в группах продленного дня и в сформированных кружках.

3.3. Стоимость бюджетной основной образовательной услуги в школе рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{mn} = \frac{\Phi OT_0 \times 34}{(a_1 \times b_1 + a_2 \times b_2 + \dots + a_{11} \times b_{11}) \times 52}$$

где:

C_{mn} – стоимость бюджетной образовательной услуги;

ΦOT_0 – общая часть доли базовой части фонда оплаты труда для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

52 - количество недель в году;

34 - количество недель в учебном году;

a_1 - количество учащихся в первых классах;

a_2 - количество учащихся во вторых классах;

a_3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество учащихся в одиннадцатых классах;

b_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

b_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

b_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

b_{11} - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

3.4. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, оказывающего основную образовательную услугу, рассчитывается по формуле:

$$DO_y = C_{mn} \times H \times T \times 4,33$$

где:

DO_y – оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, оказывающего основную образовательную услугу;

C_{mn} – расчётная стоимость основной бюджетной образовательной услуги (руб/ученико-час);

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

T - количество недельных часов по предмету в каждом классе (по учебному плану);

4,33- среднее количество недель в месяце(52 нед/12мес);

3.5. В случае если педагог ведет несколько предметов или его нагрузка по учебному плану в разных классах не одинакова, его должностной оклад рассчитывается по следующей формуле:

$$DO_y = C_{mn} \times (H_1 \times T_1 + H_2 \times T_2 + \dots + H_n \times T_n) \times 4,33$$

3.6.Методика расчёта стоимости 1 часа воспитателя:

классы	количество учащихся (а1...)	40	количество часов по учебному плану (в1...)	количество учебных недель в год	годовое количество часов по учебному плану	а1*в1	количество рабочих недель	Итого учебные часы*количество рабочих недель	Годовой фонд оплаты труда за учебные часы (ФОТмес.х 12)	Стоимость 1 ученико-часа
1	2		3	4	5	6	7	8	9	10
1а	25	1000	30	33	990	750	52	39000		
1б	25	1000	30	33	990	750	52	39000		
2а	25	1000	30	34	1020	750	52	39000		
2б	25	1000	30	34	1020	750	52	39000		
3а	25	1000	30	34	1020	750	52	39000		
3б	25	1000	30	34	1020	750	52	39000		
4а	25	1000	30	34	1020	750	52	39000		
4б	25	1000	30	34	1020	750	52	39000		
5а,б	25	1000	30	34	1020	750	52	39000		
6а,б	25	1000	30	34	1020	750	52	39000		
7а	25	1000	30	34	1020	750	52	39000		
7б	25	1000	30	34	1020	750	52	39000		
ИТОГО	300	12000	360		12180	9000		468000	3842102,4	8,21

3.7 Должностной оклад воспитателя определяется по формуле:ⁱ

$$ДОВ = Кгпд * Кнвч * 4,33 * СТвч * Ккк$$

где

ДОВ - должностной оклад воспитателя

Кгпд - фактическое количество учащихся в группе продленного дня

Кнвч - количество недельных часов воспитателя

4,33 - среднее количество недель в месяце (52нед/12мес)

СТвч – стоимость воспитательского часа

Ккк - повышающий коэффициент квалификационной категории

3.8 Должностной оклад педагога дополнительного образования определяется по формуле:

$$ДОпдо = Кпдо * Кнчпдо * 4,33 * СТчвн * Ккк$$

где

ДОпдо - должностной оклад педагога дополнительного образования

Кпдо - фактическое количество учащихся в кружке

Кнчпдо - количество недельных часов педагога дополнительного образования

4,33 - среднее количество недель в месяце (52нед/12мес)
СТчвн – стоимость 1 часа работы педагога дополнительного образования в неделю (ФОТпдо в мес./кол-во учащихся (15 чел.)/4,33)
Ккк - повышающий коэффициент квалификационной категории

3.9. *специальная часть* доли базовой части фонда для оплаты труда педагогических работников ($ФОТ_{сн}$), непосредственно осуществляющих учебный процесс обеспечивает:

3.9.1. осуществление выплат компенсационного характера, повышающих коэффициентов, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными нормативными правовыми актами;

3.9.2. осуществление выплат компенсационного характера и повышающих коэффициентов, предусмотренных коллективным договором, трудовыми обязательствами и иными локальными правовыми актами школы:

- за дифференциацию обучения при делении класса на группы, в т.ч. в профильных классах;
- за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов (согласно соответствующего Положения);
- за классное руководство;
- за обучение больных детей и детей-инвалидов на дому;
- молодому специалисту (первый-третий год работы);
- за подготовку лабораторного, демонстрационного оборудования для проведения уроков и других учебных занятий;
- за руководство методическим объединением педагогов-предметников;
- за наличие знаков отличия в сфере образования, культуры и спорта, почетных и заслуженных званий;
- за наличие ученой степени ;
- за наличие квалификационной категории педагога
- за сложность и приоритетность предмета;
- оплата трех первых дней больничного листа;
- за заведование кабинетом, организацию на базе кабинета деятельности предметного информационного центра;
- за сложность, напряженность и интенсивность труда в связи с увеличением объема работы.

3.10. При определении стоимости бюджетной образовательной услуги (руб./ученико-час) и соответственно должностного оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, учитывается его аудиторная и неаудиторная занятость. Аудиторная и

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

- проведение уроков и подготовку к ним;
- оформление журнала и ведение документов диагностики освоения государственного стандарта обучающимися;
- 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).
- замена часов педагогов, непосредственно осуществляющих учебный процесс;

3.11. Стоимость одного индивидуального часа педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$\text{СИЧ} = \text{ДО} / \text{НЧУ}$$

где

СИЧ - стоимость 1 индивидуального часа

ДО - оклад педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс

НЧУ - количество недельных часов по учебному плану педагога

3.12. Стоимость одного часа учебного плана по замене педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Счз} = \text{СТучо} * \text{Кучк}$$

где

Счз – стоимость одного часа по замене педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

СТучо - стоимость ученико-часа основной образовательной услуги;

Кучк - количество учащихся в классе, где произведена замена;

3.13. Стоимость одного часа по замене в группе продленного дня рассчитывается по формуле:

$$\text{Свз} = \text{СТгпд} * \text{Кучгпд}$$

где

Свз - стоимость одного часа по замене в группе продленного дня;

СТгпд - стоимость ученико-часа прочей образовательной услуги в ГПД;
Кучгпд - количество учащихся в группе продленного дня, где производилась замена

4. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМИ ЕДИНИЦАМИ ШКОЛЫ ($\Phi OT_{шт}$)

4.1. Штатные единицы ГБОУ СОШ № 96 устанавливаются и утверждаются Директором в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников на начало финансового и учебного года.

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

$$\Phi OT_{шт} = \Phi OT_{инп} + \Phi OT_{ауп} + \Phi OT_{увп} + \Phi OT_{моп} + \Phi OT_{спш}$$

где:

$\Phi OT_{шт}$ – доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами;

$\Phi OT_{инп}$ – доля фонда для оплаты труда *иного педагогического персонала* (педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, учитель-логопед), обеспечивающих бесперебойное выполнение образовательной программы школы:

- организацию творческой и сопровождение проектной деятельности обучающихся;
- организацию социальной практики обучающихся, профессиональных и профильных проб;
- деятельность по здоровьесбережению;
- педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий;
- другие направления внеклассной и внешкольной воспитательной работы.
- $\Phi OT_{ауп}$ – доля фонда для оплаты труда *административно-управленческого персонала* (директор, заместители директора);
- $\Phi OT_{увп}$ – доля фонда для оплаты труда *учебно-вспомогательного персонала* (документовед, секретарь учебной части, заведующий библиотекой, библиотекарь, инженер по охране труда, техник по скрининг-диагностике, системный администратор, инженер ИВТ, лаборант ЭВМ и др.);
- $\Phi OT_{моп}$ - доля фонда для оплаты труда *младшего обслуживающего персонала* (рабочий по уборке служебных помещений, рабочий по ремонту

и обслуживанию здания и прилегающей территории, гардеробщик, дворник и др.);

$\Phi OT_{спи}$ - специальная часть доли базовой части фонда для оплаты труда работников ($\Phi OT_{ум}$), предусмотренных штатными единицами для осуществления:

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

4.2.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами школы, в том числе:

- за наличие знаков отличия в сфере образования, почетных и заслуженных званий;
- молодому специалисту (первый-третий год работы)
- за наличие ученой степени.
- за выполнение работы, не входящей в круг должностных обязанностей;
- за сложность, напряженность и интенсивность труда в связи с увеличением объема работы;
- за фактически выполняемый объем работы;
- за расширение зоны обслуживания.

4.3. Расчет должностного оклада работников, предусмотренных штатными единицами (кроме директора и заместителей директора) производится с учетом повышающего коэффициента по соответствующей профессиональной квалификационной группе ($K_{пкг}$):

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

(утверждены Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»)

**Профессиональная квалификационная группа должностей
иных педагогических работников**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням (в соответствии со штатным расписанием)	Критерии деятельности работника, расширяющие рамки должностных обязанностей	Повышающий коэффициент
1 квалификационный уровень	Учитель-логопед	Работа в условиях количественного роста детей-логопатов, усложнения речевых диагнозов, снижения уровня качества знаний	1,5 А – 0,6 – повышающий коэффициент за категорию

		<p>по предметам гуманитарного цикла у детей, имеющих речевые отклонения.</p> <p>Работа с нарушениями психологического профиля, снижением уровня социальной адаптации в микро- и макросоциумах.</p> <p>Поиск оптимальных путей повышения уровня показателей скорректированной речи, выявление и устранение речевых проблем.</p> <p>Работа с билингвальными детьми, разработка новых методик по работе с детьми, страдающими логоневрозом.</p>	
1 квалификационный уровень	Старший вожатый	<p>Помощь в организации ученического самоуправления, поддержание связи с МУСом ЦАО и детскими общественным организациями, помощь в привлечении школьников в классные активы, организация наглядного оформления школы по тематике проводимой им работы, организация добровольческого движения, организация социально значимой деятельности обучающихся.</p> <p>Работа по подготовке мероприятий, конкурсов для учащихся, посещающих оздоровительный лагерь.</p>	1,65
2 квалификационный уровень	Педагог-организатор (воспитательная работа)	<p>Работа в условиях многонационального контингента учащихся, большого количества социально неблагополучных семей, размещения контингента в 2-х зданиях.</p> <p>Развитие форм воспитательной работы с использованием городской среды, развитие социального партнёрства.</p> <p>Организация работы оздоровительного лагеря в каникулярное время.</p>	1,75
2 квалификационный уровень	Педагог-психолог	<p>Ведение тренингов, групповых дискуссий,</p>	1,75

		активизация творческой деятельности учащихся (мозговой штурм), проведение упражнений, направленных на отработку полезных навыков, осознание проблем, постановку целей, осуществление профориентационной работы с учащимися, посещение детей и семей группы риска на дому, взаимодействие с государственными и общественными организациями (ПДН, КДН, общественные советы), работа по адаптации учащихся 1, 5, 10 классов к новой ступени образования	
3 квалификационный уровень	Социальный педагог	Проведение профилактических мероприятий, направленных на включение учащихся группы риска в активную, социально значимую деятельность, оказание консультативной помощи родителям и повышение их педагогической компетентности в вопросах воспитания и решении социально - педагогических проблем ребенка, работа с детьми особой категории (опекаемые дети и дети с ограниченными физическими возможностями, испытывающие трудности адаптации в окружающем мире), нуждающимися в особом профессиональном отношении к ним. Обеспечение оздоровительной кампании (работа школьного оздоровительного лагеря в период школьных каникул).	1,82
4 квалификационный уровень	Социальный педагог (социальная защита)	Разработка и внедрение единой педагогической системы профилактической работы по травмобезопасности, объединяющей	2

		<p>деятельность администрации, преподавателей, родителей, сотрудников ГИБДД и других участников данного направления работы, развитие мотивов правопослушного поведения на разных этапах возрастного развития учащихся, отслеживание результативности и систематический анализ работы по предупреждению травматизма, создание здоровьесберегающей среды, обеспечивающей соблюдение санитарно-эпидемиологических правил и нормативов и включающую рациональную организацию образовательного процесса, оптимизацию двигательной активности, организацию рационального питания, работу по формированию ценности здоровья и здорового образа жизни.</p> <p>Организация деятельности учащихся по социальному проектированию в рамках программы работы Автогородка.</p>	
4 квалификационный уровень	Педагог-организатор (ГПД)	<p>Организация кружков, спортивно-оздоровительных секций, поисковых и научных исследований, организация сотрудничества школы с УДОД, работа по интеграции основных и дополнительных образовательных программ, использование информационно-коммуникационных технологий, обеспечивающих процессы планирования, мотивации, контроля реализации внеурочной деятельности.</p>	2

		Внедрение здоровьесберегающих технологий в учебно-воспитательный процесс 2-ой половины дня.	
--	--	---	--

**Профессиональная квалификационная группа должностей
учебно-вспомогательного персонала**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням (в соответствии со штатным расписанием)	Критерии деятельности работника, расширяющие рамки должностных обязанностей	Повышающий коэффициент
1 квалификационная категория	Секретарь учебной части	Работа в системе «Школьный офис», ведение документации учащихся, обучающихся в различных формах получения образования.	1,1
1 квалификационная категория	Документовед	Ведение учета личного состава ОУ с учётом его численности (93 чел.) и наличия подразделений в соответствии с унифицированными формами первичной учетной документации, оформление приема, перевода и увольнения работников в соответствии с трудовым законодательством, положениями и приказами директора ОУ, а также другой установленной документации по кадрам формирование и ведение личных дел работников, внесение в них изменений, связанных с трудовой деятельностью, подготовка необходимых материалов для квалификационных, аттестационных комиссий и представления работников к поощрениям и награждениям, заполнение, учёт и хранение трудовых книжек, подсчет трудового стажа, выдача справок о настоящей и прошлой трудовой деятельности работников,	1,5

		учет предоставления отпусков работникам, осуществление контроля за составлением и соблюдением графиков очередных отпусков.	
2 квалификационная категория	Библиотекарь	Работа в условиях 2-ух зданий, освоение новых форм получения информации	1,5
3 квалификационная категория	Заведующий библиотекой	Работа в условиях 2-ух зданий, организация проектной деятельности учащихся, освоение информационных технологий в библиотечном учёте.	2
3 квалификационная категория	Инженер по охране труда	Работа в условиях 2-ух зданий, разработка документации школьных подразделений (дошкольное отделение, Автогородок, зимний лагерь, каток).	2
3 квалификационная категория	Системный администратор	Администрирование локальной сети в 2-х зданиях, обеспечение бесперебойной работы педагогических работников, учащихся и их родителей с электронным журналом, информатизация образовательного процесса, обеспечение работы учителей и учащихся 1-х классов в соответствии с ФГОС. Ведение базы «Всеобуч», разработка и администрирование школьного сайта.	2

**Профессиональная квалификационная группа должностей
младшего обслуживающего персонала**

Квалификационные уровни	Должности, отнесённые к квалификационным уровням (в соответствии со штатным расписанием)	Критерии деятельности работника, расширяющие рамки должностных обязанностей	Повышающий коэффициент
1 квалификационная категория	Рабочий по обслуживанию здания	Частичное выполнение строительно-ремонтных работ в 2-ух зданиях, выполнение электро-технических работ в 2-ух зданиях	от 1,25 до 1,66
1 квалификационная категория	Гардеробщик	Наличие групп ГПД,	от 1,09 до 1,11

категория		кружковых, секционных занятий в начальной, средней, старшей школе	
I квалификационная категория	Уборщик служебных помещений	За мытьё стёкол, стен, выполнение дополнительной уборки в спортивном зале с учётом его загруженности, стирка и глажка штор в актовом зале, уборка комнат в книгохранилище, поддержание чистоты в электрощитовой, выполнение дополнительных санитарно-гигиенических работ в связи с работой филиала музыкальной школы им. Лядова (100 чел.), утепление окон в зимний период, обработка жалюзи, чистка книг	от 1,03 до 1,2

4.5. Должностные оклады иных педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала рассчитываются по формуле:

$$ДО_{ин} = МРОТ \times K_{пкг} \times A$$

где:

$ДО_{ин}$ - должностной оклад иных педагогических работников;

$МРОТ$ – минимальный размер оплаты труда (11300 руб.);

$K_{пкг}$ – повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе;

A – повышающий коэффициент за квалификационную категорию

4.6. Должностные оклады работников, предусмотренных штатными единицами школы и относящихся к Профессиональной квалификационной группы «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня», рассчитываются по формуле:

$$ДО_{итр} = E \times K_{пкг} + Двр$$

где:

$ДО_{итр}$ - должностной оклад;

E - базовый оклад;

$K_{пкг}$ - повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе

$Двр$ – доплата за вредные условия работы (12% от 1ст.)

4.8. Для рабочих по уборке помещения и ремонту и обслуживанию здания и прилегающей территории вводится норма убираемой и обслуживаемой площади на одну ставку.

Норма убираемой площади школы на одну ставку-500 кв. м.

Базовый оклад для рабочего по обслуживанию здания – 8000 руб. (1 ст.)

Базовый оклад для гардеробщика – 6831 руб. (1 ст.)

Базовый оклад для дворника – 7640 руб. (1 ст.)

Базовый оклад для уборщика служебных помещений – 7640 руб. (1 ст.)

4.8.1. В зависимости от квалификационной категории, расширения зоны обслуживания, за выполнение работ в полном объеме работникам МОП устанавливаются персональные повышающие коэффициенты.

4.9. Размер должностного оклада, а также порядок и условия труда директора школы устанавливается учредителем на основании трудового договора и соглашений к нему.

4.10. Размеры должностных окладов заместителей директора, главного бухгалтера устанавливаются с учетом понижающего коэффициента от должностного оклада директора школы. Размер коэффициентов утверждается приказом директора от 10 до 30 %.

5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА (ΦOT_{cm})

5.1. 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.

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

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

где:

ΦOT_{cm} – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

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

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

5.3. Распределение Стимулирующей части фонда оплаты труда согласовывается с Управляющим советом школы по представлению экспертной (конкурсной) комиссии школы.

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

6. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СРЕДСТВ ЭКОНОМИИ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА

6.1. Средства экономии формируются из средств, полученных в результате экономии базовой части фонда оплаты труда (*ФОТб*).

6.2. Распределение средств экономии осуществляется директором школы по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от объема средств экономии, сформировавшихся на соответствующий период.

6.3. Средства экономии распределяются 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 к ежегодным государственным и профессиональным праздникам («День учителя», «День работников бухгалтерии», «Новый год», начало и окончание учебного года, «8 Марта», «День защитника Отечества» и др.)
- 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 школы;
- поощрительные выплаты за выполнение особо важных срочных работ, связанных с развитием школы, его участием в акциях, проектах, смотрах, конкурсах и т.д.;
- поощрительные выплаты по результатам внеплановых проверок различных вышестоящих органов;

6.4. Выплаты из фонда экономии директору школы осуществляются на основании приказа учредителя.

6.5. Нераспределенные средства экономии автоматически пополняют стимулирующую часть фонда оплаты труда работников школы.