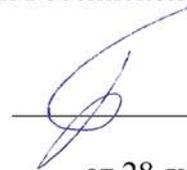


УТВЕРЖДЕНО  
Приказом директора  
ФГБПОУ «Московская центральная  
художественная школа  
при Российской академии художеств»

 Д.В. Губанов

от 28 января 2019 г. № 36-ОД

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников федерального государственного  
бюджетного профессионального образовательного учреждения  
«Московская центральная художественная школа при Российской  
академии художеств»

Принято на Совете МЦХШ РАХ

« 24 » декабря 2018 года

Протокол № 1

## Раздел I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее – Положение) об оплате труда работников федерального государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Московская центральная художественная школа при Российской академии художеств» (далее – Школа) регулирует порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Школы, определяет порядок формирования фонда оплаты труда, порядок установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также компенсационных и стимулирующих выплат.

1.2. Положение вступает в силу с момента утверждения приказом директора, обязательно для всех структурных подразделений Школы.

1.3. Положение разработано в соответствии с требованиями Конституции Российской Федерации, Трудового кодекса Российской Федерации, приказами Министерства образования и науки РФ и другими локальными нормативными актами Российской Федерации и города Москвы, регулирующими вопросы оплаты труда:

1.3.1. Федеральными законами "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда".

1.3.2. Постановлением Правительства РФ от 5 августа 2008 г. № 583 (в ред. постановлений Правительства РФ от 29.09.2008 № 725, от 17.12.2010 № 1045, от 16.05.2012 № 482, от 26.09.2012 № 975, от 28.01.2013 № 55, от 14.01.2014 № 20) «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетке по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

1.3.3. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих (в ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 11.12.2008 N 718н)».

1.3.4. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих» (в ред. приказа Минздравсоцразвития РФ от 12.08.2008 N 417н)».

1.3.5. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31 августа 2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

1.3.6. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования"

1.3.7. Приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 31.10.2014 № 636 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы».

1.3.8. Постановлением Минтруда РФ от 09.02.2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции приказа Минздравсоцразвития РФ от 25.10.2010 № 921н).

1.3.9. Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 г. № 2190-р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.»;

1.3.10. Приказом Минтруда России № 167н от 26.04.2013 г. «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;

1.3.11. Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (далее – приказ № 1601).

1.3.12. Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

1.3.13. Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

1.3.14. Приказом Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования)», и «Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (с изменениями и дополнениями от 15.05.2013г.).

1.3.15. Приказом Минкультуры РФ от 26 августа 2016 г. N 1947 «Об утверждении Примерного положения по оплате труда работников федеральных бюджетных учреждений культуры, искусства, образования и науки, находящихся в ведении Минкультуры РФ».

#### 1.4 Основные понятия и определения:

**базовая единица** - ставка, позволяющая, путем использования коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы (п. 2.2. Положения), обеспечить размер заработной платы на уровне не ниже действующего МРОТ (с 1 января 2019 года – 11 280 руб., Федеральный закон от 25.12.2018 N 481-ФЗ "О внесении изменения в статью 1 Федерального закона "О минимальном размере оплаты труда"). В Лицее базовая единица с 01.01.2019 года устанавливается в размере 12 000,00 рублей;

**базовый оклад** – размер оплаты труда работника, рассчитанный как произведение базовой единицы на базовые коэффициенты;

**должностной оклад** – минимальный оклад работника Школы, осуществляющего профессиональную деятельность по занимаемой должности, входящей в соответствующую профессионально-квалификационную группу, без учета гарантированных размеров доплат (надбавок) компенсационного характера и стимулирующих выплат;

**гарантированные доплаты** – доплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в круг основных обязанностей работников;

**компенсационные выплаты** - выплаты, обеспечивающие работникам образовательного учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных, оплату труда в повышенном размере;

**стимулирующие выплаты** – выплаты, предусматриваемые настоящим Положением, с целью повышения мотивации качественного труда и поощрения за результаты труда работников Школы;

**профессионально-квалификационные группы (ПКГ)** – группы должностей руководителей, специалистов, служащих, рабочих, сформированные с учетом сферы деятельности, на основе требований к квалификации (уровню профессионального образования, профессиональной подготовки), необходимой для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

**заработная плата** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

## 1.5. Система оплаты труда.

1.5.1 Система оплаты труда работников Школы, устанавливаемая настоящим Положением и осуществляемая с учетом:

- создания условий оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, их заинтересованности в эффективном функционировании Школы и ее структурных подразделений, в повышении качества оказываемых услуг;
- обеспечения достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения представительного органа трудового коллектива;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

1.5.2. Система оплаты труда устанавливается трудовым договором (эффективным контрактом), соглашением, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы труда, а также настоящим Положением и разработанными на основе:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих различных разделов;
- состава профессиональных квалификационных групп, утвержденных Минздравсоцразвития РФ;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- перечня выплат компенсационного характера;
- перечня выплат стимулирующего характера.

1.5.3. Основу настоящего Положения составляют следующие основные принципы системы оплаты труда:

а) установление размеров базовых окладов (ставок) работников в зависимости от должности по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням;

б) установление повышающих коэффициентов к базовому окладу (ставке) в зависимости:

- от уровня образования;

- стажа;

- квалификационной категории (коэффициенты квалификации);

в) осуществление выплат компенсационного характера (за работу в особых условиях, отклоняющихся от нормальных) (ночное, праздничное время, вредные условия труда и т.п.);

г) оплата дополнительных видов (объемов) работ;

д) материальное стимулирование за высокие результаты и качество работы.

1.6. Конкретные размеры базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда устанавливаются Школой самостоятельно.

Оплата труда работников, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством.

1.7. Размеры и порядок установления повышающих коэффициентов, выплат, доплат, надбавок работникам определяются Школой самостоятельно в соответствии с действующим законодательством в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в трудовом договоре (эффективном контракте) (и) или иных локальных нормативных актах.

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

Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выполненного объема работ, либо на других условиях, определенных трудовым договором.

1.9. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться лицом на стимулирующие выплаты работникам.

1.10. Об изменении систем оплаты труда и (или) введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.11. Размер должностного оклада, указанный в трудовом договоре работника, может быть понижен или повышен только по соглашению сторон, за исключением ситуаций, связанных с изменением организационных или технологических условий труда.

## **Раздел II. Порядок и условия оплаты труда работников Школы.**

### **2. Оплата труда педагогических работников.**

2.1. Должностные оклады устанавливаются работникам за выполнение ими трудовых (должностных) обязанностей, обусловленных трудовым договором, за полностью

отработанное рабочее время согласно действующему законодательству и правилам внутреннего распорядка Школы без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

2.2. Базовый оклад педагогического работника Лицея определяется по формуле:

$$Об = Б (1 + Кк_1 + Кс_1 + Ксп_1), \text{ где:}$$

Об – базовый оклад за норму часов педагогической работы в неделю;

Б – базовая единица;

Кк<sub>1</sub> - коэффициент квалификации;

Кс<sub>1</sub> – коэффициент стажа (применяется только при отсутствии квалификационной категории и в соответствии с действующим законодательством);

Ксп<sub>1</sub> – коэффициент специфики работы (коэффициент особенности, сложности и приоритетности).

Значение коэффициентов квалификации, стажа и специфики работы приведены в таблицах 1, 2 и 3.

2.3. Должностной оклад (базовая ставка) педагогических работников лицея, перечень которых представлен в таблице ниже, с учетом фактической педагогической нагрузки работника определяется по следующей формуле:

$$Оп = Об \times Н_{\text{факт. мес.}i} / Н \text{ ч мес.}i, \text{ где:}$$

Оп – ставка с учетом фактической педагогической нагрузки работника;

Об – базовая ставка за норму часов педагогической работы в неделю;

Н<sub>факт. мес. i</sub> – фактическая учебная нагрузка педагогического работника в неделю;

Н ч мес. i – норма часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы.

Классификация должностей педагогического персонала Школы  
(приказ Минздравсоцразвития от 5 мая 2008 г. №216)

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый
2 квалификационный уровень	Инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель
3 квалификационный уровень	Воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог; старший инструктор-методист; старший педагог дополнительного образования; старший тренер-преподаватель
4 квалификационный уровень	Педагог-библиотекарь; преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед)

В расчет включается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, утвержденная приказом Минобрнауки от 22.12.2014 №1601.

2.4. Порядок определения уровня образования (Коэффициенты квалификации (Кк<sub>1</sub>)):

2.4.1 Уровень образования педагогических работников при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяется на основании дипломов,

аттестатов и других документов о соответствующем образовании независимо от специальности, которую они получили (за исключением тех случаев, когда это особо оговорено).

2.4.2. Требования к уровню образования при установлении окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников предусматривают наличие среднего или высшего профессионального образования и, как правило, не содержат специальных требований к профилю полученной специальности по образованию.

Специальные требования к профилю полученной специальности по образованию предъявляются по должности педагога-психолога.

2.4.3. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование. Наличие у работников диплома государственного образца «бакалавр», «специалист», «магистр» дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Наличие у работников диплома государственного образца о неполном высшем профессиональном образовании права на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих высшее или среднее профессиональное образование, не дает.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

2.4.4. Работники, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии лица в порядке исключения могут быть назначены директором лица на соответствующие должности так же, как и работники, имеющие специальную подготовку и стаж работы. Этим работникам может быть установлен оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, предусмотренные в зависимости от стажа педагогической работы и образования.

Таблица №1

Группы	Квалификационная категория	Повышающий коэффициент за квалификационную категорию	Уровень образования педагога	Повышающий коэффициент за уровень образования педагога	Итоговый повышающий коэффициент (гр.3+гр.5)
1	2	3	4	5	6
1	Отсутствует	0	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	0
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	0,14
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист,	0,28	0,28

			магистр)		
2	Соответствие занимаемой должности	0,57	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	0,57
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	0,71
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	0,85
3	Первая	0,68	Основное общее или среднее (полное) общее образование	0	0,68
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	0,82
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	0,96
4	Высшая	0,79	Основное или среднее (полное) общее образование	0	0,79
			Начальное или среднее профессиональное образование	0,14	0,93
			Высшее профессиональное образование (бакалавр, специалист, магистр)	0,28	1,50

## 2.5. Порядок определения стажа педагогической работы:

2.5.1. Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж педагогической работы, не подтвержденный записями в трудовой книжке, может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, скрепленных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книги учета личного состава, табельные книги, архивные описи и т.д.).

Справки должны содержать данные о наименовании учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

2.5.2. В стаж педагогической работы засчитывается:

- педагогическая, руководящая и методическая работа в образовательных и других учреждениях согласно перечню учреждений и организаций и должностей, время работы в которых засчитывается в педагогический стаж работников образования, который определен Постановлением Правительства РФ от 29.10.2002 N 781 "О списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации", и об утверждении Правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со статьей 27 Федерального закона "О трудовых пенсиях в Российской Федерации";

- время работы в других учреждениях и организациях, службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации, обучения в учреждениях высшего и среднего

профессионального образования - на условиях включения в педагогический стаж времени работы в отдельных учреждениях (организациях), а также времени обучения в учреждениях высшего и среднего и профессионального образования и службы в Вооруженных Силах СССР и Российской Федерации.

Для работников Школы в таблице 2 определены размеры выплат в зависимости от стажа работы (Коэффициенты стажа (Кс1)):

Таблица 2

Стаж педагогической работы	Применяемый коэффициент
Свыше 20 лет	0,20
От 15 до 20 лет	0,15
От 10 до 15 лет	0,10
От 3 до 10 лет	0,05
До 3 лет	0,03

## 2.6. Порядок определения специфики педагогических работников:

2.6.1. Увеличение оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом повышающего коэффициента за специфику работы Школы (Коэффициенты специфики работы (Ксп1)) образует должностной оклад (ставку), который учитывается при начислении компенсационных и стимулирующих выплат.

Таблица 3

Наименование выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты	Условия получения	Размер выплаты
Коэффициент особенности, сложности и приоритетности дисциплин в составе спецпредметного цикла (Кс)	Наличие специфики образовательной программы Лицея, определяемой концепцией программы его развития, и учета вклада в реализацию этой программы данного предмета	Преподаватели специальных дисциплин	0,4
Коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в составе общеобразовательного цикла (Кс)	Подготовка предмета включенного в итоговую аттестацию, в том числе в форме обязательного единого государственного экзамена, и других форм независимой аттестации (11 классы)	Преподаватели по дисциплине русский язык и математика.	0,7
Коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в составе общеобразовательного цикла (Кс)	Подготовка предмета включенного в итоговую аттестацию, в том числе в форме обязательного единого государственного экзамена, и других форм независимой аттестации	Преподаватели по дисциплине русский язык и математика	0,5

	(9 классы)		
Коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в составе общеобразовательного цикла ( <b>Кс</b> )	Подготовка остальных предметов, включенных в итоговую государственную аттестацию	Преподаватели общеобразовательного цикла	<b>0,4</b>
Коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета ( <b>Кс</b> )	Особенности режима проведения занятий в сочетании с ответственностью за охрану здоровья	Преподаватели физической культуры	<b>1,5</b>
Коэффициент сложности за работу с воспитанниками интерната ( <b>Кс</b> )	Особенности режима дня, обеспечивающего обоснованное сочетание обучения, труда и отдыха, который составляется с учетом круглосуточного пребывания воспитанников в лицее-интернате.	Воспитатели	<b>0,3</b>

2.6.2. При наличии двух и более оснований размер коэффициента специфики работы определяется по высшему показателю.

2.6.3. В случае если работник имеет два и более почетных звания, увеличение оклада (должностного оклада) ему производится один раз.

2.7. Заработная плата педагогических работников (Зп.р.):

2.7.1. Заработная плата педагогических работников, рассчитывается по формуле:

$$\mathbf{З\ п.р = Оп + Днз + Двнеур + Спец\ пп}$$

где:

Оп – должностной оклад педагогического работника, исчисленный с учетом установленного по тарификации объема учебной нагрузки;

Днз – доплата за неаудиторную занятость;

Двнеур – доплата за часы внеурочной работы;

Спец.пп – другие надбавки и выплаты педагогическим работникам, непосредственно осуществляющим учебный процесс.

2.7.2. Вышеуказанные доплаты являются гарантированной доплатой.

2.7.3. Если педагогический работник ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается как сумма оплаты труда по каждому предмету и классу.

2.7.4. При делении класса на группы с целью обеспечения высокого уровня качества образования и соблюдения СанПиН (по профильным предметам, иностранному языку, технологии, информатике и ИКТ, физической культуре, внеурочной деятельности, реализуемой в рамках ФГОС и т.д.) количество обучающихся при определении размера должностного оклада считается из расчета полного списочного состава учащихся данного класса.

2.7.5. Установленная педагогическим работникам Школы при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

2.7.6. Тарификация педагогических работников Школы производится один раз в год. Если учебными планами на каждое полугодие предусматривается разное количество часов на предметы, то тарификация осуществляется отдельно по полугодиям. Результаты тарификации оформляются в виде тарификационных списков, утверждаемых директором.

2.7.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала Школы, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

2.7.8. Преподавателям, у которых, по не зависящим от них причинам, в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

2.7.9. Преподавателям, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы с учетом их квалификации (уровня образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории).

2.7.10. Заработная плата педагогических работников состоит из должностного оклада и выплат компенсационного и стимулирующего характера предусмотренных разделами III и IV настоящего Положения.

### **3. Порядок и условия почасовой оплаты:**

3.1. Почасовая оплата труда учителей, педагогов и других педагогических работников Школы применяется:

- при оплате педагогической нагрузки, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей и других педагогических работников;
- при оплате педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;
- при оплате преподавательской работы сверх уменьшенного годового объема учебной нагрузки;
- при оплате учебных занятий с обучающимися по основным и дополнительным образовательным программам в платных учебных группах (группах, в которых обучение оплачивается за счет средств физических или юридических лиц).

Размер оплаты одного часа педагогической работы преподавателей-совместителей определяется срочными трудовыми договорами (сроком до одного года). Размер оплаты одного часа педагогической работы в платных учебных группах не может быть ниже размера оплаты одного часа педагогической работы в бюджетных учебных группах.

Оплата труда в случае замещения отсутствующего преподавателя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки.

Почасовая оплата труда привлекаемых специалистов в учебных группах осуществляется на основе заключаемого с ними срочного трудового договора (сроком до одного года) или договора об оказании услуг.

Дополнительная значительная по объему работа, не входящая в должностные обязанности, может выполняться учителями, педагогами и другими работниками Школы и оплачиваться им на основе гражданско-правовых договоров (об оказании услуг или подряда).

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

3.2. Размер оплаты за один час указанной педагогической работы в Школе определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, по формуле:

**ФОТпочас. = (ДО / Нч.мес.і) x Нфакт. мес.і**, где:

ФОТпочас. - размер почасовой гарантированной части заработной платы учителя, руб.;

ДО - размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за установленную норму часов педагогической работы в неделю;

Нч.мес.і - среднемесячное количество рабочих часов, установленное по занимаемой должности, часов;

Нфакт.мес.і - фактическое количество отработанных часов в месяц, часов.

Среднемесячное количество рабочих часов определяется путем умножения нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы педагогического работника, на количество рабочих дней в году по 6-дневной рабочей неделе и деления полученного результата на 6 (количество рабочих дней в неделе), а затем на 12 (количество месяцев в году).

3.3. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя (преподавателя), если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.4. Директор Школы в пределах имеющихся средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Школы, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися (воспитанниками) высококвалифицированных специалистов (например, на непродолжительный срок для проведения отдельных занятий, курсов, лекций и т.д.) с применением условий и коэффициентов ставок почасовой оплаты труда, утвержденных постановлением Минтруда России от 21.01.1993 N 7 «Об утверждении ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, организациях и предприятиях, находящихся на бюджетном финансировании». В размеры часовых ставок заработной платы, предусмотренных указанным постановлением, включена оплата за отпуск.

3.5. Директор Школы в пределах имеющихся средств и в целях материального стимулирования и поощрения педагогических работников Школы может устанавливать дополнительные выплаты сотрудникам, привлекаемым в соответствии с его распоряжениями к проведению ГИА-9, пилотных и тренировочных экзаменов в 10-11 классах.

#### **4. Продолжительность рабочего времени, нормы часов за ставку заработной платы.**

4.1. Продолжительность рабочего времени педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда, а также норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливаются в соответствии с приказом Минобрнауки от 22.12.2014 №1601. Рабочее время всех категорий педагогических работников включает нормируемую и ненормируемую части.

4.2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.2.1. Продолжительность рабочего времени для учителей, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам, преподавателям, осуществляющим образовательную деятельность в области искусств, педагогам и старшим педагогам дополнительного образования устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 18 часов в неделю.

4.2.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы, утвержденными в установленном порядке.

4.2.3. Оклад воспитателя рассчитывается за норму часов работы в неделю – 30 часов.

4.2.4. Оклад педагогов дополнительно образования устанавливается за норму часов работы в неделю – 18 часов.

4.2.5. Методистам (старшим методистам), педагогам-организаторам, руководителям физического воспитания, преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности Школы выплачиваются должностные оклады при продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю;

4.2.6. Должностные оклады руководителям физвоспитания и преподавателям-организаторам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

4.3. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в академических 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 Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка Школы.

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других условий. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.4. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

4.5. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору Школы с учетом мнения выборного профсоюзного органа, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

Объем учебной нагрузки, установленный преподавателю при заключении трудового договора, не может быть уменьшен на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества учащихся и часов по учебным планам и программам.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

При составлении расписаний учебных занятий руководство Школы обязано исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые «окна»), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2003 г. №2 «О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.3.1186-03» (с изменениями от 4 марта 2011 г.)).

В том случае, когда в соответствии с действующим законодательством преподаватели освобождаются от учебных занятий с сохранением за ними частично или полностью заработной платы (ежегодный и дополнительный отпуска, учебные сборы, командировка и т.д.), установленный им объем годовой учебной нагрузки должен быть уменьшен на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней — за неполный месяц. В таком же порядке производится уменьшение годовой учебной нагрузки в случае освобождения преподавателей от учебных занятий без сохранения заработной платы, а также в случаях временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

Уменьшение нагрузки за дни, когда преподаватель фактически выполнил учебную работу (например, в день выдачи больничного листа, в день выбытия в командировку и прибытия из нее), не производится.

## **5. Ненормируемая часть рабочего времени**

5.1. Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

Другая часть педагогической работы указанных работников, которая не конкретизирована по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных уставом и правилами внутреннего трудового распорядка организации, а также выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательным процессом (классное руководство, проверка письменных работ, заведование учебными кабинетами и др.).

5.2. Часть педагогической работы, связанная с выполнением должностных обязанностей, дополнительной оплате не подлежит и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника, и может быть связана:

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

б) с организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

в) с временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;

г) дежурствами в учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня учащимися, 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 учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий. Другими особенностями работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

В дни работы к дежурству по учреждению педагогические работники привлекаются не ранее чем за 30 минут до начала учебных занятий и не позднее 30 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.3. Другая часть педагогической работы, связанная с выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанная с образовательным процессом, подлежит дополнительной оплате в форме компенсационных выплат, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника. Другая часть педагогической работы может быть связана с классным руководством, проверкой письменных работ, заведованием кабинетами, учебными мастерскими, учебно-опытными участками, и другими, руководством предметными и методическими комиссиями, проведением работы по дополнительным образовательным программам, организацией трудового обучения, профессиональной ориентацией и другими видами дополнительной внеаудиторной работы.

## **6. Оплата труда административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного персонала и работников культуры Школы.**

6.1. Профессиональные квалификационные группы по должностям руководителей, специалистов и служащих, работников учебно-вспомогательного персонала и работников культуры утверждены приказами Минздравсоцразвития от 29.05.№247н, от 05.05.2008 №216н и от 31.08.2007 №570.

6.2. Должностной оклад категорий работников Школы, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются директором Школы, в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, но не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда Школы.

6.3. Должностные оклады заместителей руководителей (начальников, заведующих) структурных подразделений Школы, за исключением должностного оклада заместителя главного бухгалтера, устанавливаются на 5-10% ниже должностных окладов руководителей соответствующих структурных подразделений.

6.4. Базовые оклады по уровням квалификации, повышающие коэффициенты и размеры должностных окладов этой группы работников Школы приведены в приложении №1.

6.5. Заработная плата работников Школы, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных разделами III и IV настоящего Положения.

6.6. В отдельных случаях, предусмотренных разделом V настоящего Положения, работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (ставке) или дополнительная ставка в абсолютной сумме.

## **7. Оплата труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих.**

7.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих, утверждена приказом Минздравсоцразвития от 29 мая 2008 г. №248.

7.2. Должностной оклад категорий работников Школы, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих, устанавливаются директором Школы в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, но не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда Школы.

7.3. Базовые оклады по уровням квалификации, повышающие коэффициенты и размеры должностных окладов этой группы работников Школы приведены в приложении №2.

7.4. Зарплата работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих, состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных разделами III и IV настоящего Положения.

## **8. Оплата труда директора Школы, его заместителей и главного бухгалтера.**

8.1. Оплата труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера Лицея осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

8.2. Зарплата директора Школы, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Размер должностного оклада директора Школы определяется трудовым договором с учредителем.

8.3.1. Предельный уровень средней заработной платы директора устанавливается учредителем в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала учреждения и не может составлять более 3 размеров указанной средней заработной платы.

8.3.2. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренных отраслевой системой оплаты труда, директора определяются учредителем в зависимости от достижения показателей оценки деятельности учреждения и производятся, в том числе за счет средств, централизованных на указанные цели.

8.3.3. Премирование устанавливается директору, с учетом результатов деятельности Школы в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Школы за счет ассигнований федерального бюджета, главным распорядителем средств федерального бюджета.

8.3.4. Размеры премирования директора, порядок и критерии его выплаты ежегодно устанавливаются главным распорядителем средств федерального бюджета в дополнительном соглашении к трудовому договору директора.

8.4. Должностные оклады заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора Школы.

8.5. В отдельных случаях, предусмотренных разделом V настоящего Положения, заместителям директора и главному бухгалтеру может быть установлен персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (ставке) или дополнительная ставка в абсолютной сумме.

8.6. С учетом условий труда директору, заместителям директора и главному бухгалтеру могут устанавливаться выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные разделами III и IV настоящего Положения.

Заместителям директора и главному бухгалтеру применяются стимулирующие выплаты в виде премий по итогам работы с учетом выполнения установленных показателей и критериев оценки эффективности труда.

### **Раздел III. Установление выплат компенсационного характера.**

9.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации, и при этом не образуют новой должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

9.2. Выплаты компенсационного характера, установленные в процентном отношении, применяются к должностному окладу по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, установленных в Школе.

9.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются соглашениями, локальными нормативными актами Школы в пределах средств, выделенных на оплату труда.

9.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Школы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

9.5. Выплаты компенсационного характера осуществляются в следующем порядке:

- заместителям директора и иным работникам, подчиненным директору Школы, производятся непосредственно по решению директора;
- руководителям структурных подразделений Школы, главным специалистам и иным работникам, подчиненным заместителям директора Школы - по представлению заместителей директора;
- остальным работникам, занятым в структурных подразделениях Школы по представлению руководителей структурных подразделений.

9.6. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, устанавливается выплата в размере до 50% процентов от базового оклада, согласно специальной оценки условий труда рабочих мест.

Данная выплата снимается в случае, если рабочее место по итогам аттестации рабочих мест признается безопасным.

9.7. В Школе применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором.

9.8. Выплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со ст. 154 Трудового кодекса РФ (Собрание законодательства РФ, 2002, № 1, ст. 3; 2006, №27, ст. 2878) и постановлением Правительства РФ от 22 июля 2008 г. №554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время» (Собрание законодательства РФ, 2008, № 30, ст. 3640). Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет не менее 20 процентов должностного оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время.

9.9. Оплата труда работников учреждений, занятых на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере по результатам специальной оценки условий труда. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то оплата труда в повышенном размере не производится.

9.10. Выплата за сверхурочную работу производится в соответствии со ст. 152 ТК РФ (Собрание законодательства РФ, 2002, № 1, ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878). Данные о продолжительности сверхурочной работы отражаются в табелях учета рабочего времени.

Повышенная оплата за сверхурочную работу составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера.

9.11. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со ст. 153 ТК РФ и составляет:

- двойную дневную или часовую ставку (работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам);
- не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (работникам, получающим оклад).

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.

Порядок оплаты за работу в выходные дни не распространяется на работников со сменным графиком работы.

9.12. Выплата при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам в соответствии со статьей 151 ТК РФ и производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой должности.

9.13. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются настоящим Положением и конкретизируются в трудовых договорах работников.

9.14. Выплаты компенсационного характера включаются в средний заработок для оплаты ежегодных отпусков и в других случаях, предусмотренных законодательством.

<b>Наименование выплаты</b>	<b>Размер выплаты</b>	<b>Фактор, обуславливающий получение выплаты</b>
Выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором	В соответствии со ст. 151 Трудового кодекса РФ, до 100% от должностного оклада совмещаемой должности или в абсолютном размере в зависимости от содержания и (или) объема дополнительной работы.	Поручение работы по совмещению профессий (должностей), расширению зон обслуживания, увеличению объема работ или исполнению обязанностей временно отсутствующего работника
Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации	Привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день
Выплаты за сверхурочную работу	В соответствии со ст. 152 Трудового кодекса Российской Федерации	Привлечение к работе, выполняемой работником по инициативе работодателя, за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.
Выплаты за работу в ночное время	Не менее 20 процентов должностного оклада, рассчитанных за каждый час работы в ночное время (в соответствии со ст. 154 ТК РФ, постановления Правительства РФ от 22.07.2008 г. № 554)	При привлечении к работе в ночное время (с 22 часов до 6 часов)
Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда	Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, которые трудятся во вредных или опасных условиях, составляет до 50% от должностного оклада.	При условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке компенсационные выплаты определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

#### **Раздел IV. Установление выплат стимулирующего характера.**

10.1. Стимулирование работников лицея осуществляется в целях усиления материальной заинтересованности работников Школы в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы при выполнении поставленных задач, успешном и добросовестном исполнении должностных обязанностей.

10.2. Основанием для стимулирования работников Школы является качественное исполнение должностных обязанностей, строгое соблюдение устава Школы, правил внутреннего трудового распорядка, успешное и своевременное выполнение плановых мероприятий, систематическое повышение квалификации, неукоснительное соблюдение норм трудовой дисциплины и профессиональной этики, четкое и своевременное исполнение приказов и распоряжений вышестоящих органов, директора Школы, решений педагогического совета учреждения. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Школе устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- премиальные выплаты по итогам работы;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- иные поощрительные и разовые выплаты.

10.3. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

10.4. Основными критериями эффективности работы в предыдущем учебном году являются:

- отсутствие обоснованных жалоб учащихся, родителей, педагогов;
- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных взысканий;
- отсутствие случаев травматизма обучающихся в урочной и во внеурочной деятельности, во время которых ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.);
- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг на платной основе, обеспечивающее поступление внебюджетных средств для Школы.

10.4.1. Администрация совместно с представителями педагогического персонала оставляет за собой право проводить анкетирование обучающихся и их родителей.

10.5. Работники Школы, на основе анализа их трудовой деятельности, могут быть премированы по итогам работы за период (квартал, год).

10.6. Работники Школы могут быть премированы одновременно за выполнение особо важных и срочных работ.

10.7. Премирование работников по результатам их труда есть право, а не обязанность работодателя, и зависит, в частности, от количества и качества труда работников, финансовых результатов и финансового состояния Школы, а также иных факторов, влияющих на сам факт и размер премирования.

10.8. Споры по вопросам премирования и выплаты вознаграждения решаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

10.9. Премии, предусмотренные настоящим Положением, учитываются в составе средней заработной платы для исчисления пенсий, отпусков, пособий по временной нетрудоспособности и т. д.

10.10. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных или внебюджетных финансовых средств директор Школы вправе приостановить выплату надбавок и доплат из стимулирующего фонда оплаты труда, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

#### **Раздел V. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников.**

11.1. По решению директора Школы работникам, принимаемым на работу для выполнения административных функций или проведения хозяйственных работ, имеющим большой опыт профессиональной работы, могут быть установлены индивидуальные условия оплаты труда.

Индивидуальные условия оплаты труда (размер оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, а также условия их применения) определяются по соглашению сторон трудового договора.

11.2. Индивидуальные условия оплаты труда отдельных работников не должны быть хуже, чем условия оплаты труда по занимаемой ими должности, предусмотренные настоящим Положением.

#### **Раздел VI. Материальная помощь**

12.1. По решению директора и на основании заявления руководителя подразделения, заместителя директора или работника с указанием причины обращения работнику может быть оказана материальная помощь.

12.2. Материальная помощь может быть выделена в следующих случаях:

- в связи с юбилейными датами со дня рождения;
- в связи с продолжительной болезнью и необходимостью длительного лечения;
- стихийного бедствия;
- пожара;
- многодетным и малообеспеченным семьям<sup>1</sup>;
- в связи с бракосочетанием;
- в связи с кончиной близких родственников: мужа, жены, матери, отца, родителей супругов, брата, сестры, детей;
- поощрительные выплаты по случаю торжественного события в общественной жизни (уход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д).

Указанная материальная помощь может быть выделена из внебюджетных средств, при их достаточном наличии.

---

<sup>1</sup> многодетной считается семья с тремя и более детьми. Малообеспеченной является семья, где совокупный доход на одного члена семьи меньше минимальной оплаты труда на момент обращения за помощью.

На основании личного заявления работника материальная помощь может быть назначена директором при возникновении иных уважительных причин.

Материальная помощь оказывается в следующем размере:

- к юбилею – 10 000 рублей;
- смерть близкого родственника – 10 000 рублей;
- семье работника Школы в связи с его смертью – 10 000 рублей;
- в других случаях - по усмотрению директора Школы;

12.3. В целях материальной поддержки сотрудников, материальная помощь также может быть выплачена всем штатным работникам Школы (без их заявления) из фонда оплаты труда при наличии экономии фонда за квартал или в целом за год. Размер такой материальной помощи определяется директором в зависимости от размера экономии по фонду оплаты труда. В полном размере материальная помощь выплачивается всем работникам, проработавшим полный календарный год. Работникам, которые не отработали полный календарный год, материальная помощь выплачивается пропорционально отработанному времени

## **Раздел VII. Порядок выплаты заработной платы**

13.1. Работодатель выплачивает Работнику заработную плату два раза в месяц:

- за прошедший месяц не позднее 5 числа следующего месяца, за исключением случаев переноса сроков выдачи на более ранние в связи с окончанием финансового года, началом отпускного периода педагогического персонала и праздничными днями;

- аванс в размере не менее 30% за текущий месяц не позднее 20 числа текущего месяца. В иных случаях размер устанавливается с учетом фактически отработанного времени (фактически выполненной работы), за период работы с 1 по 15 число текущего месяца, от установленной трудовым договором заработной платы.

В случаях, когда первая половина месяца отработана Работником не полностью (вновь принятые Работники, заболевшие и др.), при наличии отработанных дней в указанном периоде выплата аванса производится пропорционально фактически отработанному времени.

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

13.2. Выплаты, входящие в действующую в Школе систему оплаты труда, перечисляются Работодателем на банковский счет Работника.

13.3. Работодатель в письменной форме извещает каждого Работника о составных частях заработной платы. Таким извещением является расчетный листок, местом его выдачи является бухгалтерия, ответственным за вручение – бухгалтер по расчету заработной платы.

13.4. Индексация заработной платы:

13.4.1. Индексация заработной платы производится в случае соответствующего решения Правительства Российской Федерации и ее обеспеченности бюджетными ассигнованиями.

13.4.2. Индексации подлежит заработная плата, которая включает в себя должностной оклад, а также доплаты, надбавки, установленные в процентном соотношении к должностному окладу, имеющие постоянный характер.

При этом не подлежат индексации разовые доплаты, надбавки, социальные пособия, все виды премий, компенсаций, выплачиваемые работникам Школы.

13.5. Из заработной платы Работника Работодатель производит следующие обязательные удержания:

а) налог на доходы физических лиц (п.1 ст. 24, п.1 ст. 226 НК РФ);

б) выплаты по исполнительным документам в соответствии с действующим законодательством (алименты, административные штрафы, прочие удержания в пользу юридических и физических лиц, например, взыскание с работника по решению суда причиненного им ущерба).

13.6. Из заработной платы Работника Работодатель вправе удержать следующие виды излишних выплат:

а) неизрасходованные и невозвращенные подотчетные суммы, в том числе авансы, выданные для служебной командировки;

б) излишние выплаты работнику при невыполнении норм труда или простое в случае установления органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в недоработке или в простое;

в) любые излишне выплаченные работнику, вследствие счетной ошибки, выплаты и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации и трудовым договором;

г) отпускные за неотработанные дни отпуска при увольнении до окончания того рабочего года, в счет которого Работник уже использовал ежегодный оплачиваемый отпуск. Удержания за эти дни не производятся, если трудовой договор прекращается по основаниям, предусмотренным п. 8 ч. 1 ст. 77, пп. 1, 2 и 4 ч. 1 ст. 81, пп. 1,2,5,6 и 7 ч.1 ст. 83 ТК РФ.

13.7. Удержание производится в целях покрытия перед Работодателем задолженности, возникшей в результате как правомерных, так и неправомерных поступков Работника.

13.8. Удержание из заработной платы производится на основании приказа директора с учетом предельных размеров вычетов:

- по общему правилу размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 % суммы заработка;

- в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50% заработной платы, например, при удержании по исполнительному документу или нескольким исполнительным документам, при удержании НДФЛ.

13.9. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, главный бухгалтер, директор несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

## **VIII. Заключительные положения**

14.1. Все изменения и дополнения к настоящему Положению утверждаются директором Школы.

14.2. 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.

