

Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы

«Школа № 2065»

ГБОУ Школа № 2065

Россия, 108811, г.Москва, г.Московский, 3-й микрорайон, дом 8.

ИНН 5003096290; КПП 775101001; ОГРН 1115003007790

тел. / факс: 8 (985)317-36-94;

email: 2065@edu.mos.ru;

web: www.sch2065tn.mskobr.ru

ПРИНЯТО

Общим собранием работников
ГБОУ Школы № 2065

Председатель _____

Л.А.Кузнецова Л.А.Кузнецова

Протокол № *3*

от «*16*» *июня* 2017г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ Школа № 2065

Н.С.Файдюк Н.С.Файдюк

Приказ № *74/сб-Ф*

от «*16*» *июня* 2017г.



ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников

Государственного бюджетного общеобразовательного
учреждения города Москвы «Школа №2065»

2017 год

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города
Москвы «Школа №2065»

1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения г. Москвы «Школа №2065» (далее - Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда работников данной образовательной организации.

1.2. Положение вступает в силу с 01 сентября 2017 года и распространяется на всех работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения г. Москвы «Школа №2065», занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу.

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;
- Федеральным законом РФ от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда»;
- Федеральным законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указом Президента РФ от 07.05.2012 N 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указом Президента РФ от 01.06.2012 N 761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012 - 2017 годы»;
- Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Постановлением Минтруда РФ от 09 февраля 2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции от 25.10.2010);
- Приказом Минтруда России от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-Р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 г. Москва (ред. от 29.06.2016) «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановлением Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-ПП (в редакции от 23.12.2015 г.) «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Разъяснением Департамента финансов города Москвы от 01 февраля 2011 г. № 17-05-04/6 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- 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»;
- Приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 13 ноября 2014 № 646 «Об утверждении Методических рекомендаций органами исполнительной власти города Москвы, осуществляющими функции и полномочия учредителя, по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы и Методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности государственных учреждений города Москвы»;
- Приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 14 ноября 2014 г. № 652 «Об утверждении Методических рекомендаций по определению предельного уровня заработной платы руководителя государственного казенного и государственного бюджетного учреждений города Москвы» (в ред. от 17.12.2014);
- Приказом Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40 (ред. от 28.08.2015) «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;
- Приказом Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 41 «О утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;
- Приказом Департамента образования города Москвы № 40 от 28 августа 2015 г. № 2055 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 года № 40».

1.4. Система оплаты труда устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы труда, а также настоящим

Положением и др. локальными актами образовательной организации, разработанными на основе:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС),
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС),
- состава профессиональных квалификационных групп, утвержденных Минздравсоцразвития РФ,
- профессиональных стандартов,
- государственных гарантий по оплате труда,
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,
- рекомендаций Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,
- отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

1.5. Устанавливаемая настоящим Положением система оплаты труда работников Образовательной организации осуществляется с учетом:

- создания условий оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании, в повышении качества оказываемых услуг;
- 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 образовательной организации, сформированного на текущий учебный год;
- 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).

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

1.6. Образовательная организация в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размер фондов базовой и стимулирующей частей оплаты труда,

размер и виды стимулирующих выплат работникам (без ограничения их предельными размерами).

1.7. С введением настоящего Положения все ранее установленные выплаты и надбавки к должностным окладам работников образовательной организации не применяются.

1.8. Базовый должностной оклад (базовая ставка заработной платы) работников образовательной организации, устанавливаемый в соответствии с настоящим Положением при его введении в действие, не может быть ниже должностного оклада (ставки заработной платы), выплачиваемого работникам до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Заработная плата работника включает в себя базовый должностной оклад (базовую ставку заработной платы), выплаты за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных должностных обязанностей (в том числе классное руководство), выплаты за дополнительные трудозатраты, связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (сложность предмета, проверка тетрадей, молодой специалист и иные выплаты), а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.10. Обязательства образовательной организации по оплате труда работников (базовые должностные оклады, базовые ставки заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты) обеспечиваются из объема средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидий из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.

1.11. Экономия по фонду оплаты труда может направляться образовательной организацией на выплаты стимулирующего характера.

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

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

1.14. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

2. Основные понятия и определения, используемые в Положении

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного

характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Работник - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с образовательной организацией на основании заключенного трудового договора.

Ставка заработной платы – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, применяется для работников, относящихся к основному педагогическому персоналу (учителя, воспитатели, реализующие программы дошкольного образования, педагоги дополнительного образования), относится к базовой части заработной платы работника.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, применяется для следующих категорий работников: административно-управленческого персонала (далее – АУП), иного педагогического персонала (далее – ИПП), учебно-вспомогательного персонала (далее – УВП), младшего обслуживающего персонала (далее – МОП), относится к базовой части заработной платы работника.

Базовый оклад (базовый должностной оклад) – минимальные оклад (должностной оклад) работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовые выплаты – это денежные выплаты, входящие в базовую часть заработной платы работника за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, в том числе не входящих в круг основных, выплаты за дополнительные трудозатраты, связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей (сложность предмета, проверка тетрадей, классное руководство и иные выплаты).

Компенсационные выплаты – это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей (за особые условия труда, за совмещение профессий и иные выплаты, отклоняющиеся от нормальных).

Стимулирующие выплаты – это денежные выплаты, предусматриваемые системой оплаты труда работников школы с целью повышения мотивации качественного труда работников (ежемесячные стимулирующие выплаты за результаты работы в прошлом учебном году, разовые премиальные выплаты, иные выплаты, включая выплаты за квалификационную категорию педагогического работника).

3. Формирование фонда оплаты труда образовательной организации

3.1. Образовательная организация самостоятельно распределяет объем средств, доведенных ей в текущем учебном году на формирование фонда оплаты труда, в том числе:

- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;

- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и иных работников, предусмотренных штатным расписанием образовательной организации;

- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;

- размеры должностных окладов административно-управленческого персонала, младшего обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала и иных педагогических сотрудников;

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательной организации

3.3. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения.

4. Распределение фонда оплаты труда работников образовательной организации

4.1. Фонд оплаты труда работников образовательной организации (ФОТ) состоит из двух частей:

- фонда оплаты труда основных работников (учителя, воспитатели, осуществляющие обучение по образовательным программам дошкольного образования педагоги дополнительного образования);

- фонда оплаты труда иных работников образовательной организации (АУП, ИПП, УВП, МОП).

4.2. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (базовый должностной оклад, базовая ставка заработной платы, рассчитанная по стоимости «ученико-часа», «дето-дня», выплаты за выполнение дополнительной работы, не входящей в основной функционал и др. выплаты, установленные настоящим Положением), компенсационной и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст,$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера и иные выплаты;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

4.3. В случае изменения фонда оплаты труда образовательной организации и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения (приложения) к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов (базовых ставок заработной платы) и (или) выплат компенсационного характера.

4.4. Экономия по всем долям фонда оплаты работников образовательной организации автоматически пополняет стимулирующую часть фонда оплаты труда работников.

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

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ув}} = \text{ФОТ}_{\text{у}} + \text{ФОТ}_{\text{в1}} + \text{ФОТ}_{\text{в2}}, \text{ где:}$$

$\text{ФОТ}_{\text{ув}}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования и учителей;

$\text{ФОТ}_{\text{у}}$ - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$\text{ФОТ}_{\text{в1}}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

$\text{ФОТ}_{\text{в2}}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

5.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей ($\text{ФОТ}_{\text{у}}$) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей, исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся.

Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей ($\text{ФОТ}_{\text{в1}}$, $\text{ФОТ}_{\text{в2}}$), осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей, исходя из числа дней посещения и численности воспитанников.

5.3. Стоимость одного "дето-дня" (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{ств1}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в1}}}{(\sum a1_i \times t_{i1} + \sum 2 \times a2_i \times t_{i1} + \sum 3 \times a3_i \times t_{i1}) \times n1},$$

где:

$C_{\text{ств1}}$ - стоимость одного "дето-дня" для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{в1}}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

$a1_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-й группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-й группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -й группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i1} - плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -й группе полного дня;

$n1$ - средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, и числа групп полного дня в образовательной организации.

Стоимость одного "дето-дня" (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{ств}2} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в}2}}{(\sum a4_i \times t_{i2} + \sum 2 \times a5_i \times t_{i2} + \sum 3 \times a6_i \times t_{i2}) \times n2},$$

где:

$C_{\text{ств}2}$ - стоимость одного "дето-дня" для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в группах кратковременного пребывания, руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{в}2}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

$a4_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -й группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a5_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -й группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a6_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -й группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i2} - плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -й группе кратковременного пребывания;

$n2$ - средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу

кратковременного пребывания в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в образовательной организации.

5.4. Стоимость одного "ученико-часа" (стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для учителей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_y}{\sum a1_i \times t_i + \sum 2 \times a2_i \times t_i + \sum 3 \times a3_i \times t_i}$$

где:

$C_{\text{сту}}$ - стоимость одного "ученико-часа" для учителей, руб.;

ФОТ_y - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$a1_i$ - количество обучающихся в i -м классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

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

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

t_i - годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану в i -м классе;

i - количество классов по всем параллелям.

5.6. Величина $C_{\text{сту}}$ является величиной переменной во времени и может корректироваться на каждый учебный период при изменении значений, входящих в параметры формулы.

5.7. Базовая ставка заработной платы основного педагогического работника на учебный год рассчитывается и фиксируется в тарификационном списке и утверждается директором образовательной организации на 1 сентября текущего учебного года.

Ставка заработной платы учителя рассчитывается по формуле:

$$O_y = ((C_{\text{сту}} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{\text{сту}} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times C_{\text{сту}} \times \sum a3_i \times t_i) / 12) \times 52 / 12$$

где:

O_y – ставка заработной платы учителя;

$C_{\text{сту}}$ - стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

$a1_i$ – среднее количество обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов) на 1 сентября текущего учебного года;

$a2_i$ - количество обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов на 1 сентября текущего учебного года;

$a3_i$ - количество обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов на 1 сентября текущего учебного года;

t_i - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе.

52 - среднее количество недель в году / 12 месяцев

При расчете ставки заработной платы учителя количество часов по информатике, иностранным языкам, технологии, физической культуре, при изучении профильных предметов по учебному плану определяется исходя из среднего количества детей в классе (устанавливается ежегодно на учебный год по приказу директора образовательной организации)

5.8. При трудоустройстве учителю устанавливается гарантированная базовая ставка заработной платы учителя, непосредственно осуществляющего учебный процесс, за 18 часов учебной нагрузки в неделю при средней наполняемости детей (среднее количество детей в классе устанавливается ежегодно на учебный год по приказу директора образовательной организации)

5.9. Гарантированная базовая ставка заработной платы воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{впд}} = (C_{\text{стб1}} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{\text{стб1}} \times \sum a2_i \times t_{i1} + 3 \times C_{\text{стб1}} \times \sum a3_i \times t_{i1}) / 12$$

где:

$O_{\text{впд}}$ - гарантированная базовая ставка заработной платы воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам в группах полного дня дошкольного образования;

$C_{\text{стб1}}$ - стоимость одного "дето-дня" для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

$a1_i$ - средняя численность воспитанников в i -й группе полного дня на 1 сентября текущего учебного года (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ - численность воспитанников в i -й группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов на 1 сентября текущего учебного года;

$a3_i$ - численность воспитанников в i -й группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов на 1 сентября текущего учебного года на 1 сентября текущего учебного года;

t_{i1} - плановое количество дней посещения за предыдущий год воспитанниками i -й группы полного дня;

Гарантированная базовая ставка заработной платы воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{БКП}} = (C_{\text{стб2}} \times \sum a1_i \times t_{i2} + 2 \times C_{\text{стб2}} \times \sum a2_i \times t_{i2} + 3 \times C_{\text{стб2}} \times \sum a3_i \times t_{i2}) / 12$$

$O_{\text{БКП}}$ - гарантированная базовая ставка заработной платы воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам в группах кратковременного пребывания дошкольного образования

$C_{\text{стб2}}$ - стоимость одного "дето-дня" для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

$a1_i$ - средняя численность воспитанников в i -й группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов) на 1 сентября текущего учебного года;

$a2_i$ - численность воспитанников в i -й группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов на 1 сентября текущего учебного года;

$a3_i$ - численность воспитанников в i -й группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов на 1 сентября текущего учебного года;

t_{i2} - плановое количество дней посещения воспитанниками i -й группы кратковременного пребывания.

5.10. При трудоустройстве воспитателю, осуществляющему обучение по образовательным программам дошкольного образования, устанавливается гарантированная базовая ставка заработной платы, исходя из дето-дня утвержденный на текущий учебный год и среднего количества детей в группе (устанавливается ежегодно на учебный год по приказу директора образовательной организации).

5.11. Базовые выплаты за выполнение дополнительных функциональных обязанностей, не входящих в круг основных должностных обязанностей, выплаты за дополнительные трудозатраты, связанные с обеспечением выполнения основных должностных обязанностей, входят в базовую часть оплаты труда работника.

5.12. Базовые выплаты устанавливаются образовательной организацией самостоятельно и утверждаются приказом директора на учебный год:

№ п/п	Базовые выплаты, входящие в базовую часть заработной платы работника	Сумма, руб.
1	Проверка тетрадей	10% - математика, алгебра, геометрия, русский язык и литература, начальные классы 5% - прочие предметы (исключение: физическая

		культура, технология, изобразительное искусство, музыка, ОРКиСЭ, ОДНКР, часы спецкурса, внеурочной деятельности, элективные и индивидуально-групповые занятия)
2	Классное руководство	назначается приказом руководителя
3	Руководство методическими объединениями	назначается приказом руководителя
4	Выплата за работу по развитию образовательных методик и технологий (приложение №1)	назначается приказом руководителя
5	Выплата за наполнение информационного пространства	назначается приказом руководителя
6	Работу на экспериментальных (инновационных) площадках	назначается приказом руководителя
7	Выплата за руководство группой педагогов и других работников	назначается приказом руководителя
8	Выплаты за выполнение государственных работ	назначается приказом руководителя
9	Наставничество	назначается приказом руководителя
10	Сложность (коэффициент за возрастные особенности воспитанников группы)	назначается приказом руководителя
11	Интенсивность	назначается приказом руководителя
12	Выплаты, не входящие в круг основных обязанностей	назначается приказом руководителя
13	Дополнительный функционал (ведение кружков, клубов, детских объединений обучающихся, воспитанников и другие функции, порученные руководителем образовательной организации)	назначается приказом руководителя

Базовая выплата за классное руководство определяется по итогам работы классного руководителя за учебный год и состоит из двух частей: гарантированная, постоянная часть, переменная, стимулирующая часть.

Стимулирующая часть может устанавливаться по соглашению с трудовым коллективом (общим собранием работников) с применением электронной системы бальной оценки, исходя из количества набранных баллов, подтверждённых внутренними и внешними результатами социальной и образовательной активности обучающихся, участием в значимых мероприятиях, результатами педагога, оказавшими положительное влияние на рейтинг вклада Школы в качественное образование московских школьников и др. Окончательное решение принимает трудовой коллектив каждой образовательной площадки, с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

5.13. Базовые выплаты устанавливаются приказом по школе фиксированной суммой либо в процентном соотношении и выплачивается согласно отработанного времени.

5.14. Замена осуществляется за учителя, воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования, отсутствующего по следующим причинам: листок нетрудоспособности, отпуск без сохранения заработной платы, очередной отпуск, посещение курсов повышения квалификации (по направлению образовательной организацией), командировка, посещение семинаров, конференций (по запросу).

В случае объединения групп и проведения совместного урока (занятия) оплата производится в размере одного часа замены.

5.15. Методика расчета замены по основному педагогическому персоналу образовательной организации:

Расчет стоимости замены урока рассчитывается по следующей формуле:

Расчет стоимости 1 урока = стоимость ученико-часа * среднее количество детей в классе (устанавливается ежегодно на учебный год по приказу директора образовательной организации)

Расчет стоимости замены воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования, рассчитывается по следующей формуле:

Стоимость замены воспитателя = стоимость часов замены воспитателя + процент мотивации, где

- стоимость часов замены воспитателей = гарантированная базовая ставка / среднегодовое кол-во рабочих дней / 7,2 * кол-во отработанных часов

- процент мотивации - 30%.

5.16. Оплата учителю за проведение урока (занятия) с обучающимися, который по приказу по школе проходит обучение на дому, производится в размере, устанавливаемом приказом по образовательной организации. В данный вид деятельности учителя включены проведение самого урока (занятия), проверка тетрадей и диагностических работ разного типа самого обучающегося. Запись о проведении урока своевременно заносится в электронный журнал по учету обучающихся, проходящих обучение на дому.

Выплата за обучение на дому устанавливается педагогическому работнику на основании индивидуального учебного плана учащегося, в соответствии с суммой нормативного финансирования на обучающегося по следующей формуле:

$$\text{Дно} = \text{Ссту} \times 28 \times \text{Т} \times 4,33,$$

Ссту - стоимость одного "ученико-часа" для учителя;

28 - среднее количество детей в классе устанавливается ежегодно на учебный год по приказу директора образовательной организации;

Т- количество часов по предмету в неделю
4,33 – усредненное значение количества недель в месяце (52/12).

6. Формирование базовой части фонда оплаты труда иных работников образовательной организации

6.1. Размеры базовых должностных окладов и условия оплаты труда административно-управленческого персонала, иного педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, определяются в соответствии со штатным расписанием и утверждаются приказом по образовательной организации.

К категории административно-управленческого персонала (АУП) относятся директор, заместитель директора, главный бухгалтер.

К категории иного педагогического персонала (ИПП) относятся педагог-психолог, учитель-логопед, учитель-дефектолог, педагог-организатор, старший вожатый, социальный педагог, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, работающий с детьми дошкольного возраста, педагог-библиотекарь, старший воспитатель, методист и др.

К категории учебно-вспомогательный персонал (УВП) относятся бухгалтер, заведующий хозяйством, специалист контрактной службы, специалист по кадрам, администратор, инженер, помощник воспитателя и иные специалисты.

К категории младший обслуживающий персонал (МОП) относятся рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик территории и другой персонал.

6.2. Условия оплаты труда директора образовательной организации определяются Учредителем, а его заместителей, главного бухгалтера и других категорий работников - директором образовательной организации в соответствии с требованиями Трудового Кодекса Российской Федерации и действующей в образовательной организации системой оплаты труда, регулируемой данным Положением, приказами Учредителя.

6.3. Базовый должностной оклад работников административно-управленческого персонала образовательной организации устанавливаются директором и составляют 70-90% от базового оклада руководителя школы.

6.4. Расчет стоимости замены работников производится пропорционально отработанного времени.

7. Компенсационная часть фонда оплаты труда работников образовательной организации

7.1. К выплатам компенсационного характера работников образовательной организации относятся:

- повышение оплаты труда (компенсация) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

7.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора образовательной организации. Устанавливаются фиксированной суммой либо в процентах к окладам (базовым должностным окладам, базовым ставкам заработной платы).

7.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (базовым должностным окладам, базовым ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (базовый должностной оклад, базовую ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (базовому должностному окладу, базовой ставке заработной платы).

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

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, 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.

7.5. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выплата за работу в ночное время;
- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплата за сверхурочную работу;
- выплата при совмещении профессий (должностей), увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания
- иные выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.6. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работников образовательной организации

8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера.

8.2. Установление выплат стимулирующего характера работникам является правом, а не обязанностью образовательной организации и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния образовательной организации и других факторов, которые могут оказывать влияние на сам факт выплат и размер устанавливаемых выплат стимулирующего характера.

8.3. Распределение выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации осуществляется из стимулирующей части фонда оплаты труда. Окончательное решение принимает трудовой коллектив каждой образовательной площадки, с учетом мнения

первичной профсоюзной организации (на основании Протоколов заседаний трудового коллектива (общего собрания работников).

8.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации формируется за счет средств части фонда оплаты труда и сложившейся экономии базовой части фонда оплаты труда работников (за счет вакантных ставок, экономии по больничным листам, экономии фонда оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и численности работников, средств, поступающих от приносящей доход деятельности), экономии по иным статьям расходов.

8.5. Применение стимулирующих выплат к окладам (базовым должностным окладам, ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

8.6. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов образовательной организации:

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);
- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
- результативное осуществление работниками образовательной организации дополнительных функций по управлению школой.

8.7. Для стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем (текущем) учебном году могут быть следующие основания:

Категории работников	Основание для стимулирования
Педагогические работники	Подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции)
	Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик
	Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся

	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие правонарушений среди обучающихся
Административно-управленческий персонал	Выполнение утвержденного государственного задания
	Участие организации в городских общественно значимых мероприятиях
	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся
	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации
	Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения
	Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса
Иные работники	Выполнение общественно значимых функций
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся

8.8. Порядок установления стимулирующих выплат педагогическим работникам образовательной организации за достижение высоких показателей по итогам работы за предыдущий учебный год:

- по соглашению с трудовым коллективом (общего собрания работников), могут применяться показатели оценки за прошлый учебный год, характеризующие развитие, рост и качество образовательных услуг отдельных образовательных площадок организации.

- размер стимулирующих выплат может устанавливаться как в абсолютном значении (в относительном значении к окладу (базовому должностному окладу, базовой ставке заработной платы) так и подсчетом баллов в электронной системе (приложение №2), доступной для просмотра и заполнения каждым педагогическим работником.

- при заполнении в электронной системе, размер причитающихся стимулирующих выплат педагогическому работнику образовательной организации определяется на основании суммы фактического количества набранных им баллов соответствующих оценочных показателей, умноженной на относительную удельную стоимость одного балла этих показателей. Относительная удельная стоимость одного балла оценочного показателя по данному виду стимулирующих выплат определяется как частное от деления планового размера части стимулирующего фонда, направленного на данный основной вид выплат данной категории работников, на сумму баллов, набранных всеми работниками данной категории работников образовательной организации, участвующих в подведении итогов по данному виду стимулирующих выплат в данном периоде:

Ст 1 балла = ФОТст пл / Сумма баллов, где

Ст 1 балла – удельная стоимость 1 балла;

ФОТст пл – плановый размер стимулирующего фонда;

Сумма баллов – совокупное число по всем педагогическим работникам.

8.9. В образовательной организации могут применяться разовые стимулирующие выплаты (премии) по результатам работы за текущий период:

- за качественное выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- за результативность и качество проведения мероприятий различного уровня;
- за участие в городских мероприятиях и проектах;
- по результатам работы за период (месяц, квартал, финансовый год, учебный год)
- победа работников в профессиональных конкурсах (призер, победитель)
- прохождение проверок ответственными лицами без нарушений, замечаний;
- за создание и работу в предметно-пространственной среде групповой ячейки (при полном соответствии ФГОС ДО всех помещений ячейки и в случае отсутствия претензий родителей (законных представителей) обучающихся;
- другие виды премиальных выплат (к праздничным датам, к юбилейным датам, к праздничным датам 23 февраля – Дню защитника Отечества, 8 Марта - Международному женскому дню и др.).

8.10. Размер разовых стимулирующих выплат (премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в относительном значении к окладу (базовому должностному окладу, базовой ставке заработной платы).

8.11. При необходимости администрация образовательной организации имеет право оперативно перераспределять финансовые средства между указанными частями стимулирующего фонда при наличии в них неиспользованных средств. Перераспределение финансовых средств кроме неиспользованных не допускается.

8.11.1. Неиспользованные средства фонда оплаты труда работников образовательной организации идут на разовые выплаты стимулирующего характера.

8.11.2. Размер стимулирующих вознаграждений зависит от наличия средств в стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации и количества набранных баллов конкретным работником по установленным оценочным показателям эффективности деятельности работника.

8.12. Порядок и размер стимулирующих выплат директору образовательной организации по его основной деятельности устанавливаются Учредителем. Порядок и размер стимулирующих вознаграждений работникам административно-управленческого персонала по их основной деятельности устанавливаются приказом директора.

8.13. Стимулирующие выплаты работникам образовательной организации за высокие результаты работы, качество выполняемых работ устанавливаются на основе системы оценочных показателей, отражающих результаты деятельности различных категорий работников школы за расчетный период времени. Расчетным периодом времени представления работниками отчетов о достигнутых значениях отдельных показателей, отражающих результаты их деятельности, является учебный год. Система показателей и их количественные значения не могут быть изменены в течение расчетного периода.

8.14. Для вновь прибывших работников стимулирующая выплата может быть назначена по итогам работы на предыдущем месте.

Применение оценочных показателей, не отражающих результативность труда, не допускается. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется в соответствии с разработанными критериями по каждой из категорий работников.

8.15. Также в образовательной организации применяются стимулирующая выплата с использованием следующих коэффициентов

- выплата за квалификационную категорию педагогического работника рассчитывается исходя из ставки заработной платы или должностного оклада. При приеме или переводе педагогического работника категория, присвоенная по одной из педагогических должностей, распространяется на другую при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ до окончания действия данной категории.

Категория педагогического работника	Коэффициент
Высшая	1,15
Первая	1,10

- выплата за почетное звание, ученую степень (наличие звания «Народный учитель...», «Заслуженный учитель...» СССР, РФ и субъектов, входящих в настоящее время в состав Российской Федерации; наличие звания «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетная грамота Министерство образования и науки РФ», наличие ученой степени по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности). Назначается приказом руководителя на 01 сентября текущего учебного года.

- выплата - молодой специалист, назначается приказом руководителя на 01 сентября текущего учебного года при условии согласования выплаты советом трудового коллектива (при наличии финансовой возможности).

- выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников (при наличии финансовой возможности).

8.16. Стимулирующие выплаты по результатам работы за предыдущий учебный год могут быть уменьшены работникам, получившим дисциплинарное взыскание в течение предыдущего учебного года.

8.17. Выплата стимулирующего характера может быть отменена на один месяц или весь учебный год в зависимости от тяжести совершенного проступка (в том числе за нарушение условий трудового договора).

8.18. Стимулирующие выплаты (премии) не назначаются и не выплачиваются уволенным работникам, а также работникам, подавшим заявление об увольнении на день выплаты заработной платы.

8.19. Работникам при выходе на работу из отпуска по уходу за ребенком, ежемесячное стимулирование по результатам работы назначается по итогам работы за учебный год, предшествующий уходу в отпуск по уходу за ребенком.

8.20. Отдельным категориям работников, согласно трудового договора (эффективного контракта), выплата стимулирующего характера может быть назначена на основании анализа трудовой деятельности у предыдущего работодателя.

9. Гарантии по оплате труда

9.1. Заработная плата работников образовательной организации, полностью отработавших за этот период норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного по городу Москве на определенный период.

9.2. В случае, когда установленная в соответствии с настоящим Положением заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда, оказывается ниже установленного минимального размера заработной платы по городу Москве на определенный период, работнику производится выплата до доведения заработной платы работника до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законодательством.

9.3. Согласно статьи 136 ТК РФ, заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Дата выплаты заработной платы за первую половину месяца - 22 числа месяца, окончательный расчет - 07 числа, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

9.4 Согласно статьи 78 ТК РФ, трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

10. Материальная помощь

10.1. При наличии финансовой возможности из фонда оплаты труда работникам (состоящим в первичной профсоюзной организации школы) может быть оказана материальная помощь за счет средств от приносящей доход деятельности.

В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь в денежной форме, оказываемая работникам образовательной организации в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

10.2. К материальной помощи работникам могут быть отнесены следующие выплаты:
- оплата лечения (при наступлении заболевания, требующего хирургической операции, стационарного лечения, длительного амбулаторного лечения), приобретение дорогостоящих лекарств;

- выплаты в случае смерти работника, члена семьи работника (родители, супруг(а), дети);
- выплаты в связи с чрезвычайными обстоятельствами в случае значительного повреждения или уничтожения имущества;
- выплаты по иным основаниям (Директор с учетом мнения Управляющего совета, Профсоюзного комитета может признать чрезвычайными и другие обстоятельства, требующие выплаты материальной помощи).

Под материальной помощью в образовательной организации понимаются также меры социальной поддержки ветеранов педагогического труда, предусмотренные локальным актом школы (приложение №3).

10.3. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам образовательной организации материальной помощи является заявление работника, с обязательным приложением документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

10.4. Решение об оказании помощи и ее размере, принимает директор, с учетом мнения Комиссии по выплате материальной помощи, реализации мер социальной поддержки работников учреждения и ветеранов педагогического труда (с представителями Управляющего совета и Профсоюзного комитета).

10.5. Бухгалтерской службой образовательной организации осуществляется выплата материальной помощи на основании приказа директора, заявления работника и документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

11. Заключительные положения

11.1. Положение разработано рабочей группой образовательной организации с учетом мнения коллегиальных органов управления (рассмотрено на собрании работников образовательной организации, согласовано с Управляющим советом с учётом мнения первичной профсоюзной организации) и утверждено директором образовательной организации.

11.2. Решение о снижении/увеличении размера выплат, а также их отмене принимается администрацией образовательной организации и оформляется приказом по школе.

Установленные работникам выплаты могут быть уменьшены или отменены в случаях:

- окончания срока их действия;
- окончания срока выполнения дополнительных работ, по которым были определены выплаты;
- отказа работника от выполнения дополнительных работ, за которые они были определены;
- длительное отсутствие работника по болезни, в связи с чем не могли быть осуществлены дополнительные работы, или отсутствие работника влияет на результативность выполняемой работы;
- невыполнения возложенных обязанностей;
- ухудшения качества работы по основной должности;
- в связи с изменением (облегчением) условий труда;
- по другим причинам, признанными существенными для принятия решения по уменьшению или отмене выплаты.

11.3. При отсутствии (недостатке) средств базовой или стимулирующей части фонда оплаты труда все выплаты, производимые за счет данного источника финансирования, могут

быть уменьшены, приостановлены либо отменены на определенный срок на основании приказа директора образовательной организации, по согласованию с профсоюзным комитетом.

11.4. В случае необходимости данное Положение может подлежать изменениям (пересмотру или дополнениям) в соответствии с действующим законодательством.

11.5. Вопросы, не урегулированные настоящим положением, регулируются действующим законодательством, и другими внутренними нормативными документами образовательной организации.