

СОГЛАСОВАНО  
с Педагогическим советом  
ГБОУ Школы № 201  
протокол № 3

«11» 12 2017г.

СОГЛАСОВАНО  
с Управляющим советом  
от 27.12.2017 года  
Протокол № 4  
Председатель УС

О.В. Тамири  
«11» 12 2017г.

СОГЛАСОВАНО  
с Профсоюзным комитетом  
от 27.12.2017 года  
Протокол № 40  
Председатель профкома

О.А. Анискина  
«11» 12 2017г.

УТВЕРЖДЕНО  
Директор школы

И.В. Подольская

«11» 12 2017г.

**Положение о системе оплаты труда работников  
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы  
«Школа № 201 ордена Трудового Красного Знамени  
имени Героев Советского Союза Зои и Александра Космодемьянских»**

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящее «Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 201 ордена Трудового Красного Знамени имени Героев Советского Союза Зои и Александра Космодемьянских» (далее - Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников «ГБОУ Школы № 201».

Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», иными федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы трудового права.

1.2. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской 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;

1.3. Настоящее Положение вводится для работников Школы в целях установления связи между размером оплаты труда, качеством, объемом, результативностью и эффективностью труда.

1.4. Настоящее Положение распространяется на всех работников, осуществляющих в Школе трудовую деятельность на основании трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовому договору.

1.5. Заработная плата работника Школы, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда) не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между правительством Москвы, Московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей, в соответствии со ст. 133 Трудового Кодекса Российской Федерации.

## 1.6. Основные понятия.

**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, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергающихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) (ст. 129 Трудового кодекса РФ).

**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 (ст. 129 Трудового кодекса РФ).

**Система оплаты труда** - совокупность нормативов, отличных от тарифной системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы, с помощью которых осуществляется вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии).

**Аудиторная занятость учителя** - проведение уроков в соответствии с учебным планом и подготовку к ним, оформление журнала, ведение документов, участие в диагностике, освоения государственного стандарта обучающимися, методической работы.

**Обучающийся** - физическое лицо, осваивающее образовательную программу.

**Обучающийся с ограниченными возможностями здоровья** - физическое лицо, имеющее недостатки в физическом и (или) психологическом развитии, подтвержденные психолого-медико-педагогической комиссией и препятствующие получению образования без создания специальных условий.

**Воспитанники** - лица, осваивающие образовательную программу дошкольного образования;

**Учащиеся** - лица, осваивающие образовательные программы начального общего, основного общего или среднего общего образования, дополнительные общеобразовательные программы.

1.7. В соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) в Школе ведется учет фактически отработанного каждым работником рабочего времени. Для этих целей в Школы оформляется Табель учета рабочего времени всех категорий работников.

1.8. Выплата заработной платы в Школы производится два раза в месяц: до 8 и 23 числа каждого месяца. Заработная плата перечисляется на банковскую карту.

1.9. В расчет заработной платы за первую половину месяца (с 1 по 15 число включительно) включаются оклад работника за фактически отработанные в этот период дни, а так же надбавки и компенсационные выплаты, которые не зависят от результатов работы или отработанной нормы в месяце.

В расчет по результатам месяца включаются оклад работника за фактически отработанные в этот период дни, поощрительные выплаты по результатам работы за месяц, а так же компенсационные выплаты, которые зависят от отработанной нормы в месяце.

### **Категории работников Школы:**

**педагогический персонал (ПП):** учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования;

**иной педагогический персонал (ИПП):** методист, старший методист, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший воспитатель, педагог-организатор, педагог-психолог, старший вожатый, социальный педагог, воспитатель, концертмейстер, тьютор;

**учебно-вспомогательный персонал (УВП):** помощник воспитателя, библиотекарь;  
**административно-управленческий персонал (АУП):** директор, заместитель директора, главный бухгалтер;

**общеотраслевые специалисты и служащие (ОС):** бухгалтер, инженер, техник, администратор, заведующий хозяйством, делопроизводитель, специалист по кадрам, инспектор по кадрам, документовед.

**профессии работников (МОП):** рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (дворник).

Фонд оплаты труда работников Школы формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания Школы, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ею 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 Школы.

Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться Школы на выплаты стимулирующего характера.

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

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

Условия оплаты труда работника Школы, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора. В случае изменения фонда оплаты труда и (или) показателей, используемых при расчете заработной платы работников Школы, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

Устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до их изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Доля фонда оплаты труда административно - управленческого персонала устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда Школы.

Доля фонда оплаты труда учителей и воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам, устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда Школы.

## **2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации.**

### **2.1. Фонд оплаты труда Школы состоит из базовой части**

(фонда оплаты труда по «ученико-часу», «дето-дню», должностным окладам, компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ = ФОТ_б + ФОТ_к + ФОТ_{см}}$$

где:

$ФОТ$ - фонд оплаты труда Школы;

$ФОТ_б$  - базовая часть фонда оплаты труда;

$ФОТ_к$ - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

$ФОТ_{см}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

### **2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Школы определяется по формуле:**

$$\mathbf{ФОТ_{см} = ФОТ \times СТ},$$

где:

$ФОТ_{см}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда ;

$ФОТ$ - фонд оплаты труда Школы;

*СТ* - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда.

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

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда Школы определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\delta} = \Phi OT_{yв} + \Phi OT_{и},$$

где:

$\Phi OT_{\delta}$  - базовая часть фонда оплаты труда Школы;

$\Phi OT_{yв}$  - базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования;

$\Phi OT_{и}$  - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по должностным окладам, включая:

- административно-управленческий персонал образовательной организации (директор, его заместители, главный бухгалтер);
- иные педагогические работники;
- общеотраслевые специалисты и служащие;
- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- профессии рабочих.

2.4. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования и учителей определяется по формуле:

$$\Phi OT_{yв} = \Phi OT_{\delta} * ПП,$$

где:

$\Phi OT_{yв}$  - базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования;

$\Phi OT_{\delta}$  - базовая часть фонда оплаты труда;

*ПП* - доля базовой части фонда оплаты труда учителей и воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования.

2.5. В случае изменения фонда оплаты труда Школы и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Школы, с ними заключается дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующие изменения размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

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

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

$$\Phi OT_{yв} = \Phi OT_{y} + \Phi OT_{\delta 1} + \Phi OT_{\delta 2},$$

где:

$\Phi OT_{yв}$  - базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования;

$\Phi OT_{y}$  - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$\Phi OT_{\delta 1}$  - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в группах полного дня;

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

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей ( $\Phi OT_{y}$ ) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных им учебных часов и численности учащихся.

Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги за один

расчетный час работы с одним расчетным учащимся в соответствии с учебным планом) для учителей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{сгу}} = \frac{\Phi O T_{\text{у}}}{\sum a_{1i} \times t_i}$$

где:

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

$\Phi O T_{\text{у}}$  - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$a_{1i}$  - количество учащихся по предмету в  $i$ -ом классе (за исключением учащихся из числа детей-инвалидов);

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

$i$  - количество классов по всем параллелям.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей ( $\Phi O T_{\text{в}1}$ ,  $\Phi O T_{\text{в}2}$ ) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из количества проведенных им дней посещения и численности воспитанников.

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

$$C_{\text{ств}1} = \frac{\Phi O T_{\text{в}1}}{(\sum a_{1i} \times t_i) \times n1},$$

где:

$C_{\text{ств}1}$  - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в группах полного дня, руб.;

$\Phi O T_{\text{в}1}$  - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в группах полного дня;

$a_{1i}$  - количество воспитанников, осваивающих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в  $i$ -ой группе полного дня (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$t_i$  - плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающим основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в  $i$ -ой группе полного дня ;

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

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

$$C_{\text{ств}2} = \frac{\Phi O T_{\text{в}2}}{(\sum a_{2i} \times t_{i2}) \times n2}$$

где:

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

$\Phi O T_{\text{в}2}$  - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного

пребывания;

$a_{2i}$  - количество воспитанников, осваивающих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в  $i$ -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$t_{i2}$  - плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные общеобразовательные программы дошкольного образования, в  $i$ -ой группе кратковременного пребывания;

$n_2$  - средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания (определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группе кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в Школе).

#### 4. Основные условия оплаты труда.

4.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_y = (C_{\text{ты}} \times \sum a_{1i} \times t_i) / 12,$$

где:

$O_y$  - должностной оклад учителя;

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

$a_{1i}$  - численность обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

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

4.2 Должностной оклад воспитателя установлен в размере 45 000 рублей.

4.3. Стоимость «ученико-часа»: 21 руб. 77 коп;

4.4 Оплата труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительные общеразвивающим программам, осуществляется в соответствии с Рекомендациями по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования детей, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утвержденными Департаментом образования города Москвы.

Стоимость одного часа обучения обучающегося в объединениях дополнительного образования:

- на ознакомительном уровне – 41 руб.70 коп.;

- на базовом уровне – 49 руб.50 коп.;

- на углубленном уровне – 55 руб.50 коп.

Оплата педагогам, оказывающим населению платные дополнительные услуги производится из расчета 40% от поступающей оплаты за услуги, оказанные в текущем месяце.

Стоимость одного часа занятий образовательной программы «Комплексное развитие детей дошкольного возраста» составляет 800 руб./час.

4.5. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

4.5.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников Школы, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются директором не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работы работниками Школы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются не ниже размеров

Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда Школы.

Минимальный рекомендованный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) по каждой профессиональной квалификационной группе равен размеру минимальной заработной платы в городе Москве, утвержденному Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

4.5.2. Профессиональные квалификационные группы (далее — ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

4.6 Должностные оклады учителей, воспитателей, педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительные общеразвивающим программам, устанавливаются два раза в текущем учебном году: 1 сентября и 1 февраля.

## **5. Условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров**

5.1. Заработная плата руководителей образовательных организаций, их заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

5.3. Должностной оклад руководителя образовательной организации устанавливается Департаментом образования города. Данный показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем образовательной организации.

5.4. Должностной оклад руководителя образовательной организации рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

5.5. Заместитель руководителя, главный бухгалтер образовательной организации назначается на полную ставку в качестве основного работника (по основному месту работы), назначение на условиях внешнего совмещения не допускается.

5.6. Заместитель руководителя, главный бухгалтер образовательной организации может осуществлять педагогическую деятельность в данной образовательной организации на условиях совмещения (не более 6 часов в неделю).

5.7. Совмещение заместителем руководителя, главным бухгалтером в данной образовательной организации других должностей работников, не относящихся к должностям педагогических работников, не допускается.

5.8. В качестве поощрения заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты за результаты работы по следующим направлениям:

- содержание образования, конвергенция образовательных программ,
- контроль качества образования,
- управление ресурсами,
- социализация, воспитание и безопасность обучающихся.

Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением вышепоименованных, заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации установлены быть не могут.

5.9. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру осуществляются руководителем образовательной организации на основании оценки результатов работы образовательной организации по относящемуся к компетенции данного



заместителя руководителя, главного бухгалтера направлению работы по результатам мониторингов эффективности образовательных организаций, проводимых Департаментом образования города Москвы, центральными городскими учреждениями Департамента образования города Москвы.

5.10. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается руководителем образовательной организации на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя образовательной организации, но не может составлять менее 99,0 тыс. рублей.

## **6. Установление выплат компенсационного характера.**

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам Школы относятся:

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

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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

6.5. 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.

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

- доплаты за работу в ночное время;
- доплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплаты за сверхурочную работу;
- доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;

- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- доплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, с учетом отраслевых особенностей условий труда педагогических работников образовательной организации подведомственных Департаменту образования города Москвы (доплаты за выполнение функций классного руководителя, за проверку тетрадей с учетом сложности предмета, руководство методическими объединениями, а также надбавки



педагогическим работникам за работу с обучающимися, имеющими ограниченные возможности здоровья).

6.7. 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.

## **7. Выплаты стимулирующего характера.**

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премии (годовая, квартальная, разовая премии);
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- выплаты из Гранта Мэра Москвы;
- Городская надбавка за активное участие в МЭШ.

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

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

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.).

Основания для стимулирующих выплат, степень и формы участия учителей, воспитателей и иных педагогических работников дошкольных отделений в достижении вышеуказанных результатов Школы определяются в соответствии с критериями и показателями для расчета стимулирующей части заработной платы учителей, воспитателей и иных педагогических работников дошкольных отделений.

Основания для стимулирующих выплат для иных педагогических работников и иных категорий работников определяются локальными актами Школы.

Выплаты устанавливаются работнику один раз в год.

7.4. При наличии финансовых возможностей в Школе может производиться премирование работников по итогам работы в текущем учебном году (периодические и/или разовые).

Премирование работника по итогам работы в текущем учебном году (периодические и/или разовые) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии со следующими показателями премирования:

7.4.1. Для педагогических работников:

- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся;
- призеров и победителей олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- за положительную динамику результатов независимых диагностик обучающихся;
- за качественное выполнение учителями образовательных услуг, мотивирующих обучающихся к эффективной учебной деятельности, отсутствие обоснованных жалоб со

стороны родителей (законных представителей) учащихся;

- за качественное выполнение образовательных услуг воспитателями, выражающееся в положительной динамике количества дней посещения Школы воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом;

- за участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;

- за позитивную динамику в воспитывающей деятельности, выражающуюся в отсутствии роста правонарушений среди обучающихся;

- за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией.

7.4.2. Для иных работников:

- за выполнение общественно значимых функций;

- за высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективной производительной деятельности;

- за участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы.

7.4.3. Для административно-управленческого персонала:

- за выполнение утвержденного государственного задания;

- за участие Школы в городских общественно-значимых мероприятиях;

- за эффективную работу по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;

- за эффективную работу по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации;

- за эффективную работу по организации деятельности не менее 4 профилей обучения;

- за эффективную работу по организации учебно-воспитательного процесса.

7.4.4. Для любого работника Школы, независимо от рода деятельности:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Школы.

Премирование работника в текущем учебном году может производиться только при отсутствии основных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

В Школе могут производиться другие виды премиальных выплат. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу.