

Приложение № 5

к коллективному договору

«Согласовано»

«Утверждаю»

Председатель первичной
профсоюзной организации

Директор ГБОУ Школа №1498

«Московская Международная Школа»

 /В.П. Птицына/

 /Н.Г. Лукьянова/

«21» июня 2016 года

«21» июня 2016 года

Положение

о системе оплаты труда сотрудников ГБОУ Школа № 1498

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1498 «Московская Международная Школа» (далее - Учреждение).
- 1.2. Положение об оплате труда работников Учреждения разработано в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом Учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, локальными нормативными актами Учреждения.
- 1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения 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;
- рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утв. приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40 (с учетом изм. Приказом Департамента образования города Москвы от 28.08.2015г. № 2055);
- мнения представительного органа работников.

- 1.4. Настоящее Положение распространяется на работников Учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).
- 1.5. Настоящее Положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников Учреждения, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.
- 1.6. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей
- 1.7. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора (дополнительного соглашения).
- 1.8. 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.

1.9. 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.

1.10. Используемые термины и сокращения:

- 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).

- Должностной оклад (ставка заработной платы)- фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности и в пределах нормы часов рабочего времени за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих выплат, состоящий из базового оклада.

- Минимальные оклады (ставки заработной платы) по квалификационным уровням - минимальный размер оплаты труда работника определенного квалификационного уровня и определенной профессиональной квалификационной группы за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих выплат.

- Выплаты компенсационного характера - выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

- Выплаты стимулирующего характера - виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. Распределение фонда оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (фонда

оплаты труда по «ученико-часу», должностным окладам, ставкам заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\Phi OT = \Phi OT_{б} + \Phi OT_{к} + \Phi OT_{ст},$$

где:

ΦOT - фонд оплаты труда образовательной организации

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

$\Phi OT_{к}$ - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

$\Phi OT_{ст}$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT \times CT,$$

где:

$\Phi OT_{ст}$ — стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ΦOT - фонд оплаты труда образовательной организации;

CT - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

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

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\Phi OT_{б} = \Phi OT_{у} + \Phi OT_{и},$$

где:

$\Phi OT_{б}$ - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

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

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

- административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель, его заместители, главный бухгалтер);

- иные педагогические работники;

- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, инженер и иные работники);

- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;

- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.4. Объем базовой части фонда оплаты труда учителей, определяется по формуле:

$$\Phi OT_{у} = \Phi OT_{б} \times У \quad \text{где:}$$

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

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения;
У - доля базовой части фонда оплаты труда учителей, в базовой части фонда оплаты труда образовательного учреждения. (значение определяется Школой самостоятельно).

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

Учреждение самостоятельно формирует фонд оплаты труда на финансовый год в пределах объема средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности.

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

2.7. Руководитель Учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения, при этом:

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

2.7.2. Доля фонда оплаты труда учителей устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

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

3.1 Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ΦOT_v) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

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

$$\Phi OT_{y.T-K} \\ C_{cmy} =$$

$$\sum a1i \times ti + \sum 2 \times a2i \times ti + \sum 3 \times a3i \times ti$$

C_{cmy} - стоимость одного «ученико-часа» для учителей, руб.;
 ΦOT_y - базовая часть фонда оплаты труда учителей;
 $a1i$ - количество обучающихся в i -ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);
 $a2i$ - количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорнодвигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;
 $a3j$ - количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;
 ti - годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану в i -ом классе;
 T - часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за проверку тетрадей;
 K - часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за осуществление функций классного руководителя;
 i - количество классов по всем параллелям.

При этом при расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии в образовательной организации.

Учебный план разрабатывается Школой самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами. При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4. Основные условия оплаты труда.

4.1. Формирование должностных окладов (ставок) и оплата труда педагогического персонала.

4.1.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_y = (C_{cmy} \times \sum a1i \times ti + 2 \times C_{cmy} \times \sum a2i \times ti + 3 \times C_{cmy} \times \sum a3i \times ti) / 12 \times T1 + K1,$$

где:

O_y - должностной оклад учителя;
 C_{cmy} - стоимость одного «ученико-часа» для учителя;
 $a1i$ - численность обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a_{2i} - численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} - численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$T1$ - ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

$K1$ - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;

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

Количественные показатели доплат за осуществление функций классного руководителя и за проверку тетрадей указаны в Приложение № 1 к настоящему Положению

При этом при расчете должностного оклада учителя количество часов по информатике, иностранным языкам, технологии по учебному плану увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии в образовательной организации.

Должностной оклад учителя пересчитывается в зависимости от изменения количества обучающихся в классах с периодичностью два раза в год: на 01 января и на 01 сентября.

4.1.2. Должностной оклад (ставка) педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам, работающего на почасовой основе, устанавливается с учетом абсолютного значения стоимости 1 часа

4.1.3. Должностной оклад (ставка) учителей внеурочной деятельности, работающих на почасовой основе, устанавливается с учетом абсолютного значения стоимости 1 часа внеурочной деятельности.

4.1.4. За ведение элективных курсов, факультативов, консультаций, индивидуальных проектов, домашнего обучения, а также за работу за временно отсутствующих учителей (замена) устанавливается оплата труда с учетом абсолютного значения стоимости 1 часа.

4.1.5. Должностной оклад (ставка) воспитателей ГПД, работающих на почасовой основе, устанавливается с учетом абсолютного значения стоимости 1 часа.

Стоимость абсолютного значения 1 часа (пункты 4.1.2. – 4.1.5.) указана в Приложении № 1 к настоящему Положению.

4.1.5. За работу в системе платных образовательных услуг оплата труда рассчитывается либо в процентном соотношении от поступивших средств за оказанные услуги, либо в фиксированной стоимости часа, утверждаемой

приказом руководителя и указанной в трудовом договоре (дополнительном соглашении) с сотрудником.

4.1.6. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с нормативными актами уполномоченного федерального органа власти (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 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").

4.2. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

4.2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников Учреждения, занимающих должности специалистов, руководителей, служащих и рабочих устанавливаются руководителем Учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками Учреждения работы (Приложение № 2). Норма убираемой площади для уборщиков служебных и производственных помещений – 1000 кв.м.

4.2.2. 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.

ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении

профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

4.2.3. Для отдельных работников может устанавливаться сдельная оплата труда на основе расценок, утверждаемых локальными актами.

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

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала Учреждения. Данный показатель включается в трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем Учреждения.

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

5.5. Размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливается приказом Учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

5.6. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя Учреждения.

5.7. Компенсационные выплаты заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

5.8. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением и Положением о материальном стимулировании работников Учреждения.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения 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 Учреждения 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) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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

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

- доплата за работу в ночное время;

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата 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.

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.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда в плане финансово - хозяйственной деятельности, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах (дополнительных соглашениях) работников.

6.6. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой

ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По договоренности с работником работа в выходные и праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного в выходные и праздничные дни.

6.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

6.8.1. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

6.8.2. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

6.8.3. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.

6.9. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.

При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания объем выплат производится в пределах размера должностного оклада по совмещаемой должности с учетом объема фактически выполняемой работы.

6.10. 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 на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада, должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.11. Размер суточных при нахождении в командировке установлен:

- для командировок в пределах границы РФ - не более 700 руб. в сутки;
- для командировок за пределами РФ - не более 2500 руб. в сутки.

7. Выплаты стимулирующего характера.

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые 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.

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

7.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников Учреждения, принимаемого с

учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

8. Заключительные положения

8.1. При переходе на новые условия оплаты труда все ранее установленные доплаты и надбавки к заработной плате, должностным окладам и тарифным ставкам работников Учреждения не применяются.

8.2. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов (ставок) и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной минимальной заработной платы, утвержденной Соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую должностной оклад (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4. Оказание материальной помощи работникам осуществляется в соответствии с локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.

Приложение №1

К Положению о системе оплаты труда



Количественные показатели для расчета заработной платы педагогического персонала

1. Стоимость ученико-часа = 15,70 руб.
2. Выплата за функции классного руководителя устанавливается в размере 250 руб. за одного обучающегося.
3. Коэффициенты за проверку тетрадей:
 - 2.1.К = 1,20 - 1-4 классы начальной школы (предметы: русский язык, математика, окружающий мир, литературное чтение)
 - 2.2.К = 1,20 - 5-11 классы (предметы: русский язык, математика)
 - 2.3.К = 1,10 - 5-11 классы (предметы: иностранный предмет, история, обществознание, литература, география, биология, физика, химия, право, экономика).
4. Устанавливается абсолютное значение стоимости 1 часа:
 - 3.1. 365 рублей - для педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, работающих на почасовой основе;
 - 3.2. 360 рублей - для учителей внеурочной деятельности, работающих на почасовой основе;
 - 3.3. 395 рублей – для учителей за ведение элективов, факультативов, консультаций, индивидуальных проектов, домашнего обучения, за работу за временно отсутствующих учителей (замена).