

**ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ г. МОСКВЫ
ЗАПАДНОЕ ОКРУЖНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
Государственное бюджетное образовательное учреждение
Московская гимназия на Юго-Западе № 1543**

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ГБОУ Московская Гимназия
на Юго-Западе № 1543

Ю.В. Завельский

«11» января 2012 г.

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома
ГБОУ Московская Гимназия
на Юго-Западе № 1543

Сорокина Н.Г.

«11» января 2012 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о фонде оплаты труда Московской гимназии на Юго-Западе № 1543

1. Общие положения

- 1.1. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права.
- 1.2. При формировании фонда оплаты труда Гимназия руководствуется следующими документами:
 - закон города Москвы о бюджете города Москвы на соответствующий финансовый год;
 - постановление Правительства Москвы от 3 августа 2010 г. N 666-ПП "Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы";
 - постановление Правительства Москвы от 28 декабря 2010 г. N 1088-ПП "О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы";
 - постановление Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. Т 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве».

2. Формирование фонда оплаты труда Гимназии

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда Гимназии осуществляется в пределах объема средств, утвержденного сметой Гимназии на текущий финансовый год с учётом распределения этих средств по полугодиям – с 1 января по 31 августа и с 1 сентября по 31 декабря.
- 2.2. В общем объеме средств, доведенном до Гимназии в текущем году, Гимназия выделяет:
 - на заработную плату работников Гимназии, в том числе надбавки к должностным окладам – 97%;
 - на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями - 1,5%;
 - в директорский фонд – 1,5%.

3. Распределение фонда оплаты труда Гимназии

- 3.1. Фонд оплаты труда Гимназии состоит из базовой части и стимулирующей части и определяется по формуле:
$$ФОТ_{\text{от}} = ФОТ_{\text{б}} + ФОТ_{\text{ст}},$$
где:

ФОТоу - фонд оплаты труда Гимназии;
ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Гимназии;
ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда Гимназии.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Гимназии определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{СТ},$$

где:

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда Гимназии;

ФОТоу - фонд оплаты труда Гимназии;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Гимназии – до 30%.

3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательного учреждения для всех работников Гимназии, в том числе заместителей директора, формируется в соответствии с пунктами 3 и 4 постановления Правительства Москвы от 28 декабря 2010 г. N 1088-ПП "О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы" за счет:

- 1) 100 процентов экономии по коммунальным платежам и фонду оплаты труда;
- 2) экономии по материальным затратам (за исключением указанных в подпункте 1 настоящего пункта) в размере и по перечню, которые согласованы с главным распорядителем бюджетных средств.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда Гимназии обеспечивает гарантированную заработную плату работников Гимназии, включая:

- 1) педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, старшие воспитатели);
- 2) иные категории педагогических работников (педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, вожатая и иные педагогические работники);
- 3) административно-управленческий персонал Гимназии (директор, его заместители, руководители методических объединений);
- 4) учебно-вспомогательный персонал Гимназии (лаборант, специалист по охране труда, библиотечные работники, документовед, секретарь учебной части и иные работники);
- 5) младший обслуживающий персонал Гимназии (уборщики, гардеробщик, дворник, рабочие по обслуживанию здания и иные работники).

Базовая часть фонда оплаты труда Гимназии определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТпп} + \text{ФОТипп} + \text{ФОТауп} + \text{ФОТувп} + \text{ФОТмоп},$$

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Гимназии;

ФОТпп - фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТипп - фонд оплаты труда иных категорий педагогических работников;

ФОТауп - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТувп - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТмоп - фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

3.5. Директор Гимназии формирует и утверждает штатное расписание Гимназии в пределах базовой части фонда оплаты труда Гимназии, при этом:

- 1) доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;
- 2) доля фонда оплаты труда иных категорий педагогических работников, административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала устанавливается в объеме, не превышающем фактический уровень за предыдущий финансовый год.

3.6. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{ПП},$$

где:

ФОТ_п - фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда Гимназии;

ПП - доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда Гимназии – от 65% до 75%.

- 3.7. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда иных категории педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала Гимназии устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Гимназии, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий Директором Гимназии.
- 3.8. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами Гимназии, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками Директором Гимназии.
- 3.9. В случае изменения фонда оплаты труда Гимназии и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательных учреждений, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.
- 3.10. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в Гимназии с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых Гимназией с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов Гимназии.

4. Формирование базовой и специальной частей фонда оплаты труда педагогического персонала, определение "стоимости ученико-часа"

- 4.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{п}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}},$$

где:

ФОТ_п - фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТ_о - общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала – от 65% до 75%;

ФОТ_с - специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала – от 25% до 35%.

- 4.2. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов (часы аудиторной занятости) и численности обучающихся в классах, а также часов его неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из фонда оплаты аудиторной занятости и фонда неаудиторной занятости:

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}},$$

где:

ФОТ_о - общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ_{аз} - фонд аудиторной занятости педагогического персонала – от 55% до 65%;

ФОТ_{нз} - фонд неаудиторной занятости педагогического персонала – от 35% до 45%.

4.3. Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями:

- 1) консультации и дополнительные занятия с обучающимися;
- 2) проведение занятий факультативных курсов;
- 3) подготовка обучающихся к олимпиадам, конференциям, смотрам;
- 4) осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- 5) руководство проектно-исследовательской деятельностью учащихся;
- 6) иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), в частности проведение Дней открытых дверей, участие в родительских собраниях.

Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (пункт 4.8 настоящих Рекомендаций).

4.4. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость одного расчетного часа учебной работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается в пределах объема фонда оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, по следующей формуле:

$\text{ФОТаз} \times 34$	
$\text{Стп} =$	Γ
$(a5 \times v5 + a6 \times v6 + a7 \times v7 \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52$	
где:	
Стп -	- стоимость бюджетно образовательной услуги;
ФОТаз -	фонд аудиторной занятости педагогического персонала;
52 -	количество недель в году;
34 -	количество учебных недель в учебном году;
$a5$ -	количество учащихся в пятых классах;
$a6$ -	количество учащихся в шестых классах;
$a7$ -	количество учащихся в седьмых классах;

$a11$ - количество учащихся в одиннадцатых классах;

$v5$ - годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;

$v6$ - годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;

$v7$ - годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;

$v11$ - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.5. Учебный план разрабатывается Гимназией самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не превышает нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом обеспечивается в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

4.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times C, \text{ где:}$$

ФОТс - специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C - доля специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс – от 25% до 35%.

- 4.7. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала включает в себя:
- 1) выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством либо правовыми актами города Москвы;
 - 2) повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагогического работника;
 - 3) доплаты за наличие почетного звания, государственных наград, ученых званий кандидата и доктора наук и иных званий и наград.
- 4.8. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы образовательного учреждения (К) определяется на основании следующих критериев:
- 1) включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме единого государственного экзамена, и других форм независимой аттестации;
 - 2) дополнительная нагрузка педагогического работника, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников (например, литература, история, география); необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
 - 3) специфика образовательной программы образовательного учреждения, определяемая концепцией программы его развития, и учет вклада в реализацию этой программы данного предмета.

Гимназия вводит дополнительные повышающие коэффициенты, учитывающие специфику проведения занятий (в том числе обучение в профильных классах, деление классов на группы и иная специфика) в рамках фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

- 4.9. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника (А) составляет:
- 1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию (для педагогических работников, прошедших аттестацию до 2011 года);
 - 1,10 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
 - 1,15 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию.

5. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \times U \times \text{Чаз} \times K \times A + \text{Днз},$$

где:

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

K - повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы образовательного учреждения;

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

Если педагогический работник ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение

должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Гимназии

- 6.1. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными нормативными актами Гимназии и коллективными договорами в пределах фонда оплаты труда Гимназии.
- 6.2. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогическому работнику, являются критерии, отражающие результаты его работы.
- 6.3. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим советом гимназии на основании представления руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

7. Расчет заработной платы Директора Гимназии и заместителей Директора Гимназии

- 7.1. Заработная плата Директора устанавливается работодателем исходя из средней заработной платы педагогических работников Гимназии с учетом группы оплаты труда в зависимости от количества обучающихся и фактической наполняемости Гимназии, по следующей формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПпср} \times \text{К1} \times \text{К2},$$

где:

ЗПр - заработная плата Директора;

ЗПпср - средняя заработная плата педагогических работников;

К1 - коэффициент, определяемый по группам оплаты труда руководителей;

К2 - коэффициент, учитывающий фактическую наполняемость Гимназии.

- 7.2. Исчисление средней заработной платы педагогических работников осуществляется с учетом доплат, стимулирующих выплат и выплат компенсационного характера.
- 7.3. При исчислении средней заработной платы педагогических работников заработная плата совместителей учитывается:

7.3.1. Для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в соответствии с долей их педагогической нагрузки, отнесенной к 18 - часовой рабочей неделе.

7.3.2. Для иных педагогических работников в соответствии с долей установленной им занятости, отнесенной к 36-часовой рабочей неделе, определенной трудовым договором.

Заработную плату и численность совместителей, трудовой договор с которыми не предполагает нормирование и учет рабочего времени, а исходит из результатов работы, рекомендуется не учитывать при исчислении средней заработной платы.

- 7.4. Отнесение к группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от количества обучающихся в образовательном учреждении. Коэффициент, определяемый по группам оплаты труда руководителей, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{К1} = 1 + (\text{Ч} - 275) / 550,$$

где

К1 - коэффициент, определяемый по группам оплаты труда руководителей;

Ч - фактическое количество обучающихся в Гимназии.

Коэффициент К1 может быть целым числом или десятичной дробью, округленной с точностью до десятых долей.

- 7.5. Коэффициент, учитывающий фактическую наполняемость Гимназии, рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{К2} = \text{Ч} / \text{Члиценз},$$

где:

К2 - коэффициент, учитывающий фактическую наполняемость Гимназии.

Ч - фактическое количество обучающихся в Гимназии;

Члиценз - количество обучающихся в соответствии с лицензией на право ведения образовательной деятельности.

Если значение коэффициента К2 составляет больше 1, то он не применяется.

- 7.6. Фонд оплаты труда Директора и заместителей Директора Гимназии может составлять не более 15,1 процента от фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и распределяется Директором самостоятельно по согласованию с Управляющим советом Гимназии, на основании трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам.
- 7.7. Неиспользованная часть фонда оплаты труда Директора и заместителей Директора (экономия) может быть направлена на стимулирование педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.
- 7.8. Педагогическая нагрузка Директора и заместителей Директора Гимназии рассчитывается отдельно в соответствии с тарификацией и включается в расчет средней величины должностных окладов и стимулирующей части заработной платы педагогических работников Гимназии, непосредственно осуществляющих учебный процесс.
- Размеры должностного оклада, а также порядок и условия труда директора гимназии устанавливаются учредителем на основании трудового договора.

8. Гарантии по оплате труда

- 8.1. Заработная плата работников Гимназии не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.
- 8.2. Заработная плата работника, выполнившего норму нагрузки за ставку, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

9. Условия и порядок премирования

- 9.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Наименование должности	Основание для премирования
Педагогические работники	достижение обучающимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (результаты подготовки призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня) позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение/отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений обучающихся, родителей (законных представителей), педагогических работников по поводу конфликтных ситуаций и высокий уровень решения конфликтных ситуаций результативность проведения общешкольных мероприятий и участия в городских мероприятиях и проектах другие основания

Наименование должности	Основание для премирования
Заместители директора по учебно- воспитательной работе	<p>качественная организация предпрофильного и профильного обучения</p> <p>высокий уровень достижения показателей реализации программы развития образовательного учреждения,</p> <p>высокий уровень выполнения плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы</p> <p>высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестаций обучающихся</p> <p>высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса</p> <p>сохранение контингента обучающихся</p> <p>высокий уровень организации аттестации педагогических работников образовательного учреждения</p> <p>поддержание благоприятного психологического климата в коллективе</p>
Заместитель директора по административно-хозяйственной части	<p>высокий уровень обеспечения санитарно-гигиенических условий в помещениях образовательного учреждения</p> <p>высокий уровень обеспечения выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда</p> <p>высокое качество подготовки и организации ремонтных работ</p>
Педагог-психолог, социальный педагог	<p>результативность работы с обучающимися</p> <p>качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами психологической помощи</p>
Библиотекарь	<p>высокая читательская активность обучающихся</p> <p>результативность пропаганды чтения как формы культурного досуга</p> <p>результативность проведения общешкольных мероприятий и участия в городских мероприятиях и проектах</p> <p>высокий уровень оформления тематических выставок</p>
Обслуживающий персонал (уборщица, дворник и иные работники)	<p>высокий уровень проведения уборок, в том числе генеральных</p> <p>качество содержания участка в соответствии с требованиями санитарных правил и нормативов</p> <p>оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок</p>

9.2. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

9.3. Распределение поощрительных выплат по результатам труда за счет стимулирующей части фонда оплаты труда производится по согласованию с Управляющим советом Гимназии на основании представления Директора и с учетом мнения профсоюзной организации.

9.4. Директор Гимназии представляет в Управляющий совет Гимназии, аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.