

2-32

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение города Москвы
«Первый Московский Образовательный Комплекс»**

От работодателя
Директор ГБПОУ «1-й МОК»
Ю.Д. Мироненко
04 июня 2015 года



От работников
Председатель Профкома
Е.В. Устинова
04 июня 2015 года

Подпись Е.В. Устиновой заверяю Ю.Д. Мироненко

протокол от 04 июня 2015 г. № 6



Система менеджмента качества

Изменения и дополнения

КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

от «30» октября 2014 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду в Комитете общественных связей города Москвы

Регистрационный №3-897 от «18» ноября 2014 г.

Экземпляр № 2

Департамент труда и занятости
г. Москва
37
20 15 г.

**ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА
ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ
(ЗАМЕЧАНИЯ НА 1 ЛИСТАХ)
СЕМИЧАСТНОВА И.В.**

1. Л. 41, п. 8.4. изложить в следующей редакции:
соответствии со статьей 334 Трудового кодекса Российской Федерации, пунктом 3 части 5 статьи 47, частью 7 статьи 51 и частью 4 статьи 52 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

2. Л. 41, п.п. 8.5.1. изложить в следующей редакции:
Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней предоставляется следующим работникам структурного подразделения «Детский сад»:

- старшему воспитателю;
 - педагогу-психологу;
 - социальному педагогу;
 - учителю – дефектологу;
 - учителю логопеду;
 - инструктору по физической культуре;
 - педагогу дополнительного образования.
- воспитателю, музыкальному руководителю, работающим в группах для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

3. Л. 3, п.11 изменений и дополнений от 02.03.2015 Коллективного договора в части п. 8.5. - исключить.

Приложение № 13
к Коллективному договору
с 30.10.2014 до 29.10.2017

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение города Москвы
«Первый Московский Образовательный Комплекс»

Мнение учтено
Председатель Профкома
Е.В. Устинова
Е.В. Устинова
«04» июня 2015 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «1-й МОК»
Ю.Д. Мироненко
Ю.Д. Мироненко
«04» июня 2015 года

Подпись Е.В. Устиновой заверяю *Ю.Д. Мироненко*
Ю.Д. Мироненко



Система менеджмента качества

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников

Экземпляр № 2

1. Общие положения.

1.1. Положение о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников (далее - Положение) Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Первый Московский Образовательный Комплекс» (далее – Комплекс) разработано в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, постановлением Минтруда РФ от 09.02.2004 № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (в ред. от 25.10.2010), Квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и других служащих, утвержденным Постановлением Минтруда Российской Федерации от 21.08.1998 № 37, приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.05.2011 № 448н «О внесении изменения в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования", приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и служащих к профессиональным квалификационным группам», приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 818 «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях», приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 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", приказом Министерства

образования и науки Российской Федерации от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений», Приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40 «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 12.02.2015 № 42 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных профессиональных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы», Приказом Департамента образования города Москвы от 30.09.2011 № 695 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных бюджетных образовательных и иных учреждений системы Департамента образования города Москвы», Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2015 год (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 24.12.2014 протокол № 11).

Положение составлено с учетом требований МС ISO 9001:2008, системы менеджмента качества Комплекса, Политикой и Целями в области качества.

1.2. Цели применения настоящего Положения:

- создание условий оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании структурных подразделений и Комплекса в целом, повышении качества образовательных и иных оказываемых услуг;
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

1.3. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с Комплексом на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.4. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного Комплексом с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее определенных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон

либо в одностороннем порядке по инициативе Комплекса при соблюдении условий, порядка и сроков предусмотренных положениями ст. 74 Трудового Кодекса РФ.

1.5. Система оплаты труда работников Комплекса включает:

- должностной оклад (ставка заработной платы), состоящий из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) и повышающего коэффициента к базовому должностному окладу;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.6. Настоящее Положение содержит:

- размеры и порядок установления базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы);
- размеры повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам (базовым ставкам заработной платы);
- наименование, условия и порядок выплат компенсационного характера;
- наименование, условия и порядок выплат стимулирующего характера.

1.7. Фонд оплаты труда работников Комплекса формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, субсидии 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.

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

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

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

1.11. Условия оплаты труда работника Комплекса, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.12. 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.

1.13. Заработная плата выплачивается не реже чем 2 раза в месяц, в сроки, установленные Коллективным договором Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Первый Московский Образовательный Комплекс».

1.14. Базовый должностной оклад (базовая ставка заработной платы) и повышающий коэффициент к базовому должностному окладу (базовой ставке заработной платы) образуют должностной оклад (ставку заработной платы) являющийся гарантированной частью заработной платы за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаются работнику в соответствии с занимаемой должностью согласно штатному расписанию.

1.15. Повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам (базовым ставкам заработной платы) устанавливаются для дифференциации окладов работников Комплекса в пределах соответствующей профессиональной квалификационной группы (ПКГ) с учетом сложности трудовой функции, особых требований к квалификации. Размеры повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам (базовым ставкам заработной платы) указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

1.16. Работникам могут устанавливаться следующие повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам (базовым ставкам заработной платы):

- повышающий коэффициент за квалификацию (категию) – устанавливается с момента предоставления документов, подтверждающих соответствующую квалификацию, с учетом квалификационных требований;
- повышающий коэффициент за специфику работы – устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности и особенностей выполняемой работы и других особенностей труда.

1.17. Изменение должностного оклада (ставки заработной платы) производится в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией.
- при получении образования или восстановлении документов об

образовании – со дня представления соответствующего документа;

1.18. Объем работы на ставку педагогической нагрузки (ставку заработной платы), должностной оклад устанавливается:

- 720 часов в год - преподавателям, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год);
- 36 часов в неделю – мастерам производственного обучения; методистам, воспитателям, старшим воспитателям, педагогам – психологам;
- 30 часов в неделю инструкторам по физкультуре, воспитателям в группах продленного дня,
- 25 часов в неделю воспитателям, непосредственно осуществляющим обучение, воспитание, присмотр и уход за обучающимися (воспитанниками) с ограниченными возможностями здоровья;
- 24 часа в неделю - музыкальным руководителям;
- 20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;
- 18 часов в неделю - учителям 1 - 11 классов, реализующим общеобразовательные программы, педагогам дополнительного образования.

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

1.19. Должностные оклады штатных сотрудников Комплекса, в т.ч. директора, его заместителей и руководителей структурных подразделений выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

1.20. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (не более 36 часов в неделю) включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

Нормируемая часть рабочего времени преподавателей, учителей, иных педагогических работников определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями, установленные для обучающихся.

Ненормируемая часть педагогической работы педагогических работников определяется их должностными обязанностями, предусмотренными

квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Комплекса, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников.

1.21. В случае изменения фонда оплаты труда Комплекса и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов (ставок заработной платы) работников Комплекса, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам, предусматривающие изменение размеров окладов (ставок) и (или) выплат компенсационного характера.

1.22. Директор Комплекса формирует и утверждает штатное расписание Комплекса в пределах базовой части фонда оплаты труда. Численный состав работников Комплекса должен быть достаточен для гарантированного выполнения уставных функций, государственного задания, установленного Комплексу.

1.23. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.24. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.25. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

1. Распределение фонда оплаты труда Комплекса.

2.1. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала устанавливается в размере не более 15,1 процентов от фонда оплаты труда за счет бюджета города Москвы и 30 процентов от фонда оплаты труда за счет приносящей доходы деятельности образовательной организации.

2.2. Доля фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения, воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, учителей, педагогических работников устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

2.3. Фонд оплаты труда Комплекса состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «студенто-часу», «ученико-часу», «дето-дню», должностным

окладам, ставкам), компенсационной части и стимулирующей части, и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТб} + \text{ФОТк} + \text{ФОТст},$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда Комплекса;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Комплекса определяется по формуле:

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

где:

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда Комплекса;

ФОТ - фонд оплаты труда Комплекса;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Комплекса.

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

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда Комплекса определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТпм} + \text{ФОТув} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Комплекса;

ФОТпм - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения;

ФОТув - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, учителей;

ФОТи - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал Комплекса (директор, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);
- иные категории педагогических работников;
- общепрофессиональные специалисты и служащие (бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь, заведующий хозяйством, инженер, юрисконсульт и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал Комплекса;

- 12
- профессии рабочих (водители автомобиля, уборщики, гардеробщики, дворники, подсобные рабочие, рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.6. Объем базовой части фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пм}} = \text{ФОТб} \times \text{ПП},$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{пм}}$ - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Комплекса;

ПП - доля базовой части фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения Комплекса.

2.7. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ув}} = \text{ФОТб} \times \text{ПП},$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{ув}}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, учителей;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Комплекса;

ПП - доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, учителей Комплекса.

2.8. Объем базовой части фонда оплаты труда иных категорий работников:

- административно-управленческого персонала Комплекса (директор, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);
- иных категорий педагогических работников;
- общеотраслевых специалистов и служащих (бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь, заведующий хозяйством, инженер, юрисконсульт и иные работники);
- учебно-вспомогательного персонала Комплекса;

12

- рабочих профессий (водители автомобиля, уборщики, гардеробщики, дворники, подсобные рабочие, рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_i = \text{ФОТ}_б \times \text{ПП},$$

где:

ФОТ_i - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников;

$\text{ФОТ}_б$ - базовая часть фонда оплаты труда Комплекса;

ПП - доля базовой части фонда оплаты труда иных категорий работников Комплекса.

3. Формирование базовой части фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения, определение стоимости «студенто-часа».

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{пм} = \text{ФОТ}_п + \text{ФОТ}_м,$$

где:

$\text{ФОТ}_{пм}$ - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения;

$\text{ФОТ}_п$ - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей;

$\text{ФОТ}_м$ - базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей ($\text{ФОТ}_п$) обеспечивает гарантированную оплату труда преподавателей исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

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

$$C_{стп} = \frac{38}{52} \times \frac{\text{ФОТ}_п - (T+K)}{\sum a_i \times b_i},$$

где:

$C_{стп}$ - стоимость одного «студенто-часа» для преподавателей, руб.;

$\text{ФОТ}_п$ - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей;

T - часть базовой части фонда оплаты труда преподавателей за проверку тетрадей;

K – часть базовой части фонда оплаты труда преподавателей за осуществление функций классного руководства;

52 - количество недель в году;

38 - количество учебных недель в учебном году;

a_i - количество обучающихся в i -ой группе;

b_i - годовое количество часов по учебному плану в i -ой группе;

i – количество групп по всем параллелям.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения (ФОТ_м) обеспечивает гарантированную оплату труда мастеров производственного обучения исходя из количества проведенных им учебных за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для мастеров производственного обучения рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{стм} = \frac{38}{52} \times \frac{ФОТ_m}{\sum a_i \times b_i}$$

где:

$C_{стм}$ - стоимость одного «студенто-часа» для мастеров производственного обучения, руб.;

ФОТ_м - базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения;

52 - количество недель в году;

38 - количество учебных недель в учебном году;

a_i - количество обучающихся в i -ой группе;

b_i - годовое количество часов по учебному плану в i -ой группе;

i – количество групп по всем параллелям.

4. Условия оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения.

4.1. Должностной оклад преподавателя рассчитывается по формуле:

$$Оп = (C_{стп} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{стп} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{стп} \times \sum a_{3i} \times t_i) \times K_{кв}$$

где:

Оп – должностной оклад преподавателя

$C_{стп}$ - стоимость одного «студенто-часа» для преподавателей;

a_{1i} - количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a_{2i} - количество обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} - количество обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i - среднее количество часов по учебному плану в месяц в каждой группе. Среднее количество часов в месяц определяется как произведение недельной учебной нагрузки и среднего количества недель в месяце (52/12),

образующие базовый должностной оклад,
Ккв - повышающий коэффициент за квалификацию (категорию) (Приложение № 1),

образующий должностной оклад.

4.2. Должностной оклад мастера производственного обучения рассчитывается по формуле:

$$O_m = (C_{стм} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{стм} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{стм} \times \sum a_{3i} \times t_i) \times K_{кв}$$

где:

O_m - должностной оклад мастера производственного обучения;

$C_{стм}$ - стоимость одного «студенто-часа» для мастеров производственного обучения;

a_{1i} - количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a_{2i} - количество обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} - количество обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.

t_i - среднее количество часов по учебному плану в месяц в каждой группе. Среднее количество часов в месяц определяется как произведение недельной учебной нагрузки и среднего количества недель в месяце (52/12),

образующие базовый должностной оклад;
Ккв - повышающий коэффициент за квалификацию (категорию) (Приложение № 1 к настоящему Положению);

образующий должностной оклад.

5. Формирование базовой части фонда оплаты труда учителя, определение стоимости «ученико-часа».

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТбу) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся.

5.2. Основой формирования базовой части оплаты труда учителей является «ученико-час» - расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

5.3. Стоимость одного «ученико-часа» для учителей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{сту} = \frac{34}{52} \times \frac{ФОТбу - (Т+К)}{\sum a_i \times b_i}$$

где:

$C_{сту}$ - стоимость одного «ученико-часа» для учителей, руб.,

ФОТбу - базовая часть фонда оплаты труда учителей,

Т - часть базовой части фонда оплаты труда учителей за проверку тетрадей,

К - часть базовой части фонда оплаты труда учителей за осуществление функций классного руководства

52 - количество недель в году,

34 - количество учебных недель в учебном году,

a_i - количество учеников в i -ом классе,

b_i - годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану в i -ом классе.

6. Условия оплаты труда учителей.

6.1. Должностной оклад учителя является гарантированной частью заработной платы учителя и рассчитывается по следующей формуле:

$$O_u = (C_{сту} \times \sum a_{1i} \times t_i \times K_{гpi} + 2 \times C_{сту} \times \sum a_{2i} \times t_i \times K_{гpi} + 3 \times C_{сту} \times \sum a_{3i} \times t_i \times K_{гpi}) \times K_{кв} + Т + К$$

где:

O_u - должностной оклад учителя,

$C_{сту}$ - стоимость одного «ученико-часа» для учителя,

$a1i$ - количество обучающихся по предмету в i -ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов и детей, не имеющих инвалидности и обучающихся на дому по состоянию здоровья),

$a2i$ - количество обучающихся по предмету в i -ом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов,

$a3i$ - количество обучающихся по предмету в i -ом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов,

t_i - среднее количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе, которое определяется как произведение недельной учебной нагрузки и среднего количества недель в месяце (52/12),

$K_{грi}$ - количественный коэффициент для каждого класса,

образующие базовый должностной оклад,

$K_{кв}$ - повышающий коэффициент за квалификацию (категорию) (Приложение № 1 к настоящему Положению),

образующий должностной оклад.

T - надбавка за проверку тетрадей (устанавливается приказом директора на учебный год);

K - надбавка за выполнение функций классного руководителя (устанавливается приказом директора на учебный год).

6.2. Оплата за обучение больных детей и детей-инвалидов на дому рассчитывается по формуле: $Онд = Ссту \times 25 \times Ч \times K_{кв} \times K_{пр}$, где

$Онд$ - оплата за обучение больных детей и детей-инвалидов на дому,

$Ссту$ - расчётная стоимость ученико-часа,

25 - количество учащихся в классе по норме,

$Ч$ - количество часов по предмету,

$K_{кв}$ - повышающий коэффициент за квалификационную категорию,

$K_{пр}$ - повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета.

7. Формирование базовой части фонда оплаты труда воспитателя, определение стоимости «дето-дня».

7.1. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (ФОТ_{бв}) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из количества проведенных ими дней посещения и численности воспитанников.

7.2. Основой формирования базовой части оплаты труда воспитателей «дето-день» - один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся.

7.3. Стоимость одного «дето-дня» для воспитателей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{ств}} = \frac{10}{12} \times \frac{\text{ФОТбв}}{\sum a_i \times b_i}, \text{ где:}$$

C_{ств} - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, руб.,

ФОТбв - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования,

12 - количество месяцев в году,

10- количество месяцев посещения воспитанником Комплекса,

a_i - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе,

b_i - количество дней посещения воспитанником, осваивающим образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i-ой группе,

8. Условия оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования.

8.1. Должностной оклад воспитателя является гарантированной частью заработной платы воспитателя и рассчитывается по следующей формуле:

$$O_{\text{в}} = C_{\text{ств}} \times (\sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{\text{ств}} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{\text{ств}} \times \sum a_{3i} \times t_i) \times K_{\text{кв}}$$

где:

O_в – должностной оклад воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования,

C_{ств} - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования,

a_{1i} - количество воспитанников в i-ой группе (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов и детей, не имеющих инвалидности, но требующих индивидуального подхода по состоянию здоровья),

a2i - количество воспитанников в i-ой группе из числа детей- инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей- инвалидов,

a3i - количество воспитанников в i-ой группе из числа детей- инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов,

ti— количество дней посещения воспитанниками i-ой группы.

образующие базовый должностной оклад,
Ккв - повышающий коэффициент за квалификацию (категорию) (Приложение № 1 к настоящему Положению),
образующий должностной оклад.

9. Условия оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы).

- 9.1. Основная часть фонда оплаты труда иных категорий работников:
 - административно-управленческого персонала Комплекса (директор, его заместители, руководители структурных подразделений);
 - иных категорий педагогических работников;
 - общеотраслевых специалистов и служащих (бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь, заведующий хозяйством, инженер, юрисконсульт и иные работники);
 - учебно-вспомогательного персонала Комплекса;
 - рабочих профессий (водители автомобиля, уборщики, гардеробщики, дворники, подсобные рабочие, рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники),

9.2. Размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) работников, занимающих педагогические должности (не поименованных в п.п. 3,4,5,6 настоящего Положения) и руководителей, заместителей руководителей структурных подразделений, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими педагогических должностей и руководителей структурных подразделений к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального

развития от 05.05.2008 № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования".

Размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) и повышающих коэффициентов за квалификацию (кате­го­рию), специфику работы работников Комплекса указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

9.3. Размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей структурных подразделений и специалистов к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) и повышающих коэффициентов за специфику работы работников Комплекса, занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

9.4. Размеры базовых должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Размеры базовых должностных окладов и повышающих коэффициентов за специфику работы работников Комплекса, занимающих должности по профессиям рабочих указаны в Приложении № 1 Положения об оплате труда.

9.5. Размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) работников Комплекса устанавливаются с учетом размера минимальной заработной платы в городе Москве.

10. Условия оплаты труда директора Комплекса, его заместителей, главного бухгалтера.

- 10.1. Заработная плата директора Комплекса, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.
- 10.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера директора Комплекса определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных образовательных организаций среднего профессионального образования, утвержденным Департаментом образования города Москвы.
- 10.3. Предельный уровень средней заработной платы директора Комплекса устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала Комплекса. Данный показатель включается в трудовой договор с директором Комплекса.
- 10.4. Предельный уровень средней заработной платы директора Комплекса рассчитывается ежегодно в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными Департаментом труда и занятости населения города Москвы, и устанавливается на календарный год.
- 10.5. Размер должностного оклада заместителей директора Комплекса и главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже размера должностного оклада директора.
- 10.6. Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Комплекса устанавливается директором Комплекса на 30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы директора Комплекса.

11. Выплаты компенсационного характера.

- 11.1. К выплатам компенсационного характера работникам Комплекса относятся:
- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- 11.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Комплекса в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

11.3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) (без учета стимулирующих выплат) согласно Приложению № 2 к настоящему Положению. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

11.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы), 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).

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

При условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными 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.

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

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

11.7. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 Трудового кодекса РФ) устанавливается работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, выполненные с их письменного согласия (продолжавшиеся не свыше двух месяцев) при замещении временно отсутствующих работников по болезни или другим причинам, производится дополнительно исходя из стоимости студенто-часа, ученико-часа, помесечно или в конце учебного года. Доплата за студенто-часы, ученико-часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, учителей (замены) рассчитывается по формуле:

$$Д \text{ зам} = Сстп / Ссту \times 25 \times Ч \times Ккв,$$

Д зам – доплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей, учителей;

Сстп – стоимость студенто-часа для преподавателей, руб.;

Ссту – стоимость одного ученико-часа для учителей, руб.;

25 – количество обучающихся в классе, группе по норме;

Ч – количество часов;

Ккв- повышающий коэффициент за квалификацию.

Доплата воспитателям ГПД за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей ГПД (замены) рассчитывается по формуле:

$$Д \text{ зам гпд} = Ов : 30 \times Ч \times Ккв, \text{ где}$$

Д зам гпд – доплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам воспитателей ГПД;

Ов – должностной оклад воспитателя;

30 – количество часов в неделю по норме;

Ч – количество часов;

Ккв- повышающий коэффициент за квалификационную категорию.

11.8. Выплата работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, при проведении аттестации их рабочих мест с целью уточнения наличия вредных условий труда. Выплата устанавливается доплатой за вредность в размере от 2% до 12% к должностному окладу (ставке заработной платы). Компенсационная выплата за неблагоприятные условия труда на работах с вредными и (или) опасными (и иными особыми) условиями труда – до 24% к должностному окладу (ставке заработной платы).

11.9. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

11.10. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере:

одинарной дневной ставки (части оклада, (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной дневной ставки (части оклада, (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

одинарной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной часовой ставки (части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

11.11. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера часовой ставки оплаты труда, в соответствии со ст. 152 Трудового кодекса РФ.

12. Выплаты стимулирующего характера.

12.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Комплексе устанавливаются следующие стимулирующие выплаты в пределах лимита средств, предусмотренных на оплату труда средств и от иной приносящей доход деятельности:

12.1.1. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году.

12.1.2. Премии по результатам работы в текущем учебном году (за месяц, квартал, разовые).

12.1.3. Специальные **коэффициенты**, рассчитываемые от должностного оклада:

12.1.3.1. За особенность, сложность и приоритетность предмета: преподавание учебных предметов в 1-4 классах, а также учебных предметов «Русский язык», «Литература», «Математика» в 5-11-х классах, «Обществознание» в 9-11-х классах, как предметов, выносящихся на государственную итоговую аттестацию – **Кпр1**.

12.1.3.2. За особенность, сложность и приоритетность предмета: преподавание остальных учебных предметов – **Кпр2**.

12.1.3.3. За проверку тетрадей преподавателями (начисляется с учетом педагогической нагрузки) – **Кт**.

12.1.3.4. За классное руководство преподавателями – **Ккр**.

12.1.3.5. Коэффициент - **Кгр**, учитывающий деление класса, группы на подгруппы (иностраный язык, информатика, технология и др.), деление на подгруппы в связи с осуществлением профильного образования и учитывающий работу в классах, группах наполняемостью менее 24 чел. (включительно), устанавливается в следующих размерах:

до 1,04 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 24 человек (вкл.);

до 1,09 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 23 человек (вкл.);

до 1,14 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 22 человек (вкл.);

до 1,19 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 21 человек (вкл.);

до 1,25 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 20 человек (вкл.);

до 1,32 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 19 человек (вкл.);

до 1,39 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 18 человек (вкл.);

до 1,47 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 17 человек (вкл.);

до 1,56 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 16 человек (вкл.);

до 1,67 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 15 человек (вкл.);

до 1,78 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 14 человек (вкл.);

до 1,92 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 13 человек (вкл.);

до 2,08 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 12 человек (вкл.);

до 2,27 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 11 человек (вкл.);

до 2,50 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 10 человек (вкл.);

до 2,78 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 9 человек (вкл.);

до 3,13 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 8 человек (вкл.);

до 3,57 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 7 человек (вкл.);

до 4,17 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 6 человек (вкл.);

до 5,00 - учитель, преподаватель, мастер производственного обучения работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 5 человек (вкл.).

12.1.3.6. За осуществление педагогическим работником руководства методическими, предметными (цикловыми) комиссиями – **Кр.**

12.1.3.7. За осуществление руководства профсоюзной организацией Комплекса – **Кпс.**

12.1.3.8. За экспериментальную и (или) инновационную деятельность – **Киэ.**

12.1.3.9. Коэффициент, устанавливаемый основным педагогическим работникам (поименованным в п.п. 3,4,5,6,7,8 настоящего Положения) на основании подведенных итогов по критериям, определяющим интенсивность и эффективность (качество) труда в предыдущем учебном году – **Кинт.**

12.1.3.10. Персональный повышающий коэффициент работникам всех ПКГ устанавливаемый с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов – **Кпер.**

12.1.3.11. За обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.) – **Кооп.**

12.1.3.12. За специфику работы в группе для детей с ограниченными возможностями здоровья (для воспитателей дошкольного отделения) – **Ковз.**

12.1.3.13. За индивидуальное обучение, проведение занятий с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся на дому - **Кин.**

12.1.3.14. За увеличение рабочего времени на час, при работе в группе компенсирующей направленности для детей с ОВЗ - **Курв.**

12.1.3.15. За работу в группах раннего развития (от 1,5 до 3-х лет) – **Крз.**

12.1.3.16. За заведование кабинетом, мастерской, лабораторией – **Ккаб**.

12.1.3.17. Коэффициент молодым специалистам – педагогическим работникам – **Кмс**.

12.1.3.18. За наличие ученой степени, почетного звания, государственных наград - **Кзв**.

12.1.3.19. Ответственным за эксплуатацию электрохозяйства – **Кэх**.

12.1.2. Условия, размеры стимулирующих выплат указаны в Приложении № 3 к настоящему Положению.

12.2. Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением выше поименованных, установлены быть не могут.

12.3. Решение о выплате премий, установлении специальных коэффициентов к должностному окладу (ставке заработной платы), их размерах и периодах, на которые они устанавливаются оформляется приказом директора Комплекса с соблюдением условий п.п. 12,13,14 настоящего Положения.

12.4. Применение стимулирующих выплат (премий, специальных коэффициентов 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.

12.5. Стимулирующие выплаты начисляются с 1-го числа месяца.

12.6. При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих финансовых средств директор Комплекса вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить или отменить.

12.7. Размер персонального повышающего коэффициента, специальных коэффициентов, установленных на определенный период, может быть пересмотрен при переводе работника на иную должность и (или) в другое структурное подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ.

12.8. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

12.9. Стимулирующие выплаты (за исключением премий за результативность работы в предыдущем, текущем учебном году по итогам работы за месяц, квартал) устанавливаются работникам независимо от стажа работы в Комплексе и могут применяться одновременно.

12.10. Премирование сотрудника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой

деятельности в соответствии с показателями премирования указанными в Приложении № 3 к настоящему Положению.

12.11. В Комплексе могут применяться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, участников научных конференций;
- по иным основаниям.

12.12. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

12.13. Стимулирующие выплаты – специальные коэффициенты - могут быть сняты приказом директора Комплекса частично или полностью, в том числе по мотивированному представлению руководителя структурного подразделения, в котором работает работник. Работник должен быть ознакомлен с принятым решением.

Отмена (прекращение) стимулирующих выплат осуществляется по следующим причинам:

- отсутствие или недостаточный объем средств;
- окончание срока действия выплаты стимулирующих выплат;
- отказ работника от выполнения дополнительных (дополнительного объема) работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты;
- снижение качества работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты;
- несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, вне зависимости от применения или не применения к нему мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

13. Порядок рассмотрения и утверждения размера стимулирующей выплаты – коэффициента интенсивность за эффективность (качество) труда, устанавливаемого основным

педагогическим работникам (поименованных в п.п. 3, 4, 5, 6, 7, 8 настоящего Положения) на основании подведенных итогов по критериям.

13.1. Размер ежемесячной стимулирующей выплаты - коэффициента за интенсивность и эффективность (качество) труда (**Кинт**), педагогическим работникам Комплекса (преподавателям, мастерам производственного обучения, учителям, воспитателям групп дошкольного образования) определяется Советом Качества структурного подразделения, факультета (далее - Совета). Заседания Совета по рассмотрению и утверждению оценки результатов деятельности работников структурного подразделения, факультета протоколируются. Заседание Совета является правомочным, если на нем присутствует не менее 2/3 состава. Решение Совета принимается прямым открытым голосованием. Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании членов Совета. При равенстве голосов председатель Совета имеет право решающего голоса.

13.2. Совет, на основании всех представленных материалов мониторинга критериев эффективности работы, листа самооценки педагогического работника (Приложение № 5 к настоящему Положению), определяет и утверждает количество баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Решения Совета протоколируются. Работники структурного подразделения, факультета вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

13.3. Рассмотрение материалов на назначение стимулирующей выплаты - **Кинт** происходит в четыре этапа:

1 этап – самооценка, согласно утвержденным критериям эффективности деятельности основных педагогических работников структурного подразделения, факультета;

2 этап – заседание Совета качества структурного подразделения, факультета, подведение итогов по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, заполнение сводного листа оценки деятельности основных педагогических работников структурного подразделения, факультета.

3 этап – Заседание Совета Качества Комплекса, подведение итогов по распределению стимулирующей выплаты - **Кинт** основных педагогических сотрудников Комплекса.

13.4. Размер **Кинт** определяется путем подсчета (суммирования) баллов за прошедший период и соотношению коэффициента, установленному за

набор определенного количества баллов (в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению). Значение коэффициента от должностного оклада устанавливается приказом директора Комплекса на учебный год.

14. Порядок рассмотрения и утверждения размера разовой стимулирующей выплаты (премии).

14.1. Разовая стимулирующая выплата (премия) может быть определена каждому работнику Комплекса в случае наличия экономии фонда оплаты труда.

14.2. Размер разовой стимулирующей выплаты (премии) каждому работнику определяется Советом Качества Комплекса по представлению непосредственного руководителя работника Комплекса.

15. Порядок рассмотрения конфликтной комиссией заявления сотрудника о несогласии с решением комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

15.1. С момента утверждения оценочного листа в течение пяти календарных дней работники вправе подать обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности в конфликтную комиссию.

15.2. Конфликтная комиссия создается из членов Совета Качества, профкома, администрации (не менее 5-ти человек), утверждается приказом директора Комплекса на год.

15.3. Основанием для подачи такого заявления работником может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим Положением норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными. Заявления работников по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

15.4. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника дать ему письменный обоснованный ответ по результатам проверки в течение 5-ти календарных дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего Положения, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника, выраженную в заниженных оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного решения.

15.5. По истечении 10-ти календарных дней решение комиссии по распределению стимулирующей части ФОТ вступает в силу.

Приложение N 1
к «Положению о системе оплаты труда
и материальном стимулировании работников»
ГБПОУ «1-й МОК»

Таблица окладов по ПКГ с повышающими коэффициентами
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности
служащих первого уровня»

Уровень	Наименование должности	Базовый оклад	Повышающий коэффициент за категорию	Повышающий коэффициент за специфику работы
1 квалификационный уровень	Архивариус Делопроизводитель Кассир Инспектор по контролю качества питания	16500,00	-	1,05
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	16850,00		1,1

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности
служащих второго уровня»

Уровень	Наименование должности	Базовый оклад	Повышающий коэффициент за категорию	Повышающий коэффициент за специфику работы
---------	------------------------	---------------	-------------------------------------	--

1 квалификационный уровень	Администратор Лаборант Техник Техник-конструктор Техник по труду	17000,00	-	1,15
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Заведующий складом	17250,00	-	1,5
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	17500,00	-	1,55
4 квалификационный уровень	Механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	19500,00	-	1,7

**Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности
служащих третьего уровня»**

Уровень	Наименование должности	Базовый оклад	Повышающий коэффициент за категорию	Коэффициент за специфику работы
1 квалификационный уровень	Бухгалтер Документовед Инженер Инженер- электроник Инженер по охране труда и техники безопасности	20000,00		1,8

	Программист Менеджер Менеджер по рекламе Специалист по кадрам Специалист по связям с общественностью Экономист Специалист по питанию Юрисконсульт Специалист по охране труда Дизайнер			
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	21000,00		1,85
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	22000,00		1,87
4 квалификационный уровень	Ведущий бухгалтер Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	23000,00	-	1,9
5 квалификационный уровень	Заместитель главного бухгалтера Заместитель начальника отдела кадров	25000,00	-	2

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Уровень	Наименование должности	Базовый оклад	Повышающий коэффициент за категорию	Коэффициент за специфику работы
1 квалификационный уровень	Начальник отдела кадров Начальник отдела компьютерного обеспечения	26000,00		2,2

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Уровень	Наименование должности	Базовый оклад	Повышающий коэффициент за категорию	Коэффициент за специфику работы
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части Помощник воспитателя	16500,00		1,25

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Уровень	Наименование должности	Базовый оклад	Повышающий коэффициент за категорию	Коэффициент за специфику работы
1 квалификационный уровень	Младший воспитатель	16500,00		1,3

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Уровень	Наименование должности	Базовый оклад	Повышающий коэффициент за категорию	Коэффициент за специфику работы
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду Инструктор по	19000,00		1,05

	физической культуре			
	Музыкальный руководитель	19000 – б/к	1	
		Вторая квалификационная категория	1,05	
		Первая квалификационная категория	1,1	
		Высшая квалификационная категория	1,2	
2 квалификационный уровень	Педагог дополнительного образования Педагог – организатор Социальный педагог	21000,00-б/к	1	
		Вторая квалификационная категория	1,05	
		Первая квалификационная категория	1,1	
		Высшая квалификационная категория	1,2	
3 квалификационный уровень	Методист Педагог-психолог Воспитатель группы продленного дня	23000,00- б/к	1	
	Воспитатель	Оклад определяется в соответствии с п. 8.1 Положения		
	Мастер производственного обучения	Оклад определяется в соответствии с п. 4.2 Положения		
		-б/к	1	
		Вторая квалификационная категория	1,05	
		Первая квалификационная категория	1,1	

		категория Высшая квалификационная категория	1,2		
4 квалификационны й уровень	Преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельност и Руководитель физического воспитания Тьютор Старший методист Старший воспитатель	25000,00-б/к	1	1,25	
		Вторая квалификационная категория	1,05		
		Первая квалификационная категория	1,1		
		Высшая квалификационная категория	1,2		
	Учитель-логопед (Логопед)				
	Учитель- дефектолог				
	Учитель	Оклад определяется в соответствии с п. 6.1 Положения			
	Преподаватель	Оклад определяется в соответствии с п.4.1			
		б/к	1		
		Вторая квалификационная категория	1,05		
	Первая квалификационная категория	1,1			
	Высшая квалификационная	1,2			

		категория		
--	--	-----------	--	--

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Уровень	Наименование должности	Базовый оклад	Повышающий коэффициент за категорию	Коэффициент за специфику работы
1 квалификационный уровень	Заместитель руководителя структурного подразделения	33000,00		1,05
2 квалификационный уровень	Старший мастер Заведующий учебно-производственной практикой Руководитель структурного подразделения Заведующий учебной частью	35000,00-б/к	1	1,1
		Вторая квалификационная категория	1,05	
		Первая квалификационная категория	1,1	
3 квалификационный уровень	Заместитель директора	на 30 % ниже от должностного оклада директора Комплекса		

**Профессиональная квалификационная группа должностей работников культуры,
искусства и кинематографии**

Уровень	Наименование должности	Базовый оклад	Повышающий коэффициент за категорию	Коэффициент за специфику работы
1 квалификационный уровень	Библиотекарь, библиограф	20000,00		1,2
2 квалификационный уровень	Библиотекарь, библиограф	20000,00		1,3
3 квалификационный уровень	Библиотекарь, библиограф	20000,00		1,5
4 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	25000,00		1,9

**Профессиональная квалификационная группа «общеотраслевые профессии»
рабочих первого уровня**

Уровень	Наименование должности	Базовый оклад	Коэффициент за специфику работы
1 квалификационный уровень	Грузчик Дворник Курьер Кастелянша Гардеробщик Кладовщик Уборщик производственных и служебных помещений Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Подсобный рабочий Рабочий по стирке белья и ремонту спецодежды	16500,00	1

**Профессиональные квалификационные группа «общеотраслевые профессии»
рабочих» второго уровня**

Уровень	Наименование должности	Базовый оклад	Коэффициент за специфику работы
1 квалификационный уровень	Водитель Слесарь-сантехник	17000,00	1,3

39

	Плотник Электрик		
--	---------------------	--	--

Приложение № 2
к «Положению о системе оплаты труда и
материальном стимулировании работников»

ГБПОУ «1-й МОК»

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Наименование	Условия	Размеры	ПКТ
1. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест	выполнение работ с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда ¹	до 12% или до 24%, от должностного оклада	все группы
2. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: за временное совмещение должностей (исполнение обязанностей)	совмещение (исполнение обязанностей) должностей, предусмотренных штатным расписанием, с учетом срока совмещения (исполнения обязанностей)	От 10 до 100% должностного оклада* совмещаемой должности	все группы
за сверхурочную работу	работа в часы, не предусмотренные графиком рабочего дня	в соответствии со ст.152 ТК РФ ²	все группы, кроме работников с ненормированным рабочим днем
за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов)		35 процентов часовой тарифной ставки (базового должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.	все группы

¹ Согласно перечню, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 N 163 (ред. от 20.06.2001) "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет"

² За первые два часа работы — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере (или, по желанию работника, предоставление дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

Наименование	Условия	Размеры	ПКТ
за работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	выход на работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ ³	все группы
за расширение зоны обслуживания	увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания	доплата производится в соответствии с системой расчета доплат и надбавок работников Комплекса.	все группы
за увеличение объема работы	увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	доплата производится в соответствии с системой расчета доплат и надбавок работников Комплекса.	все группы
за замену преподавателя, учителя, иного педагогического работника за часы учебных занятий, выполненные с их письменного согласия (продолжавшиеся не свыше двух месяцев) при замещении временно отсутствующих работников по болезни или другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года.	за часы учебных занятий, выполненные с письменного согласия работника (продолжавшиеся не свыше двух месяцев) при замещении временно отсутствующих работников по болезни или другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года	по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года	педагогические работники

³ Преподавателям, учителям, иным педагогическим работникам — в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим должностной оклад, — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы) сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

70

Приложение № 3
к «Положению о системе оплаты труда и
материальном стимулировании работников» ГБПОУ «1-й МОК»

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

Наименование	Условия	Размер
<p>Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году:</p>	<p>Все ПКГ: - вхождение Комплекса в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты; - положительная динамика образовательных результатов (вхождение Комплекса в перечень динамично развивающихся образовательных результатов); - обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.); - эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;</p> <p>Педагогическим работникам: -осуществление дополнительных функций по управлению образовательной Комплексом</p>	<p>до 200 % должностного оклада (ставки заработной платы)</p>

Наименование	Условия	Размер
Премии (по результатам работы в текущем учебном году месяце, квартале)	Премирование работников всех ПКГ возможно при соблюдении следующих условий: добросовестность и качественное исполнение должностных обязанностей; соблюдение Устава Комплекса, Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие нарушений трудовой и штатно-финансовой дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности. работа в течение полного месяца, если премия назначается по итогам работы за месяц; работа в течение полного квартала, если премия назначается по итогам работы за квартал	за месяц - до 100% должностного оклада (ставки заработной платы) за квартал - до 200 % должностного оклада (ставки заработной платы)
Педагогическим работникам	Подготовка обучающихся-победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования.), участников научных конференций; Положительная динамика количества дней посещения Комплекса воспитанниками структурного подразделения Детский сад 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 в течение учебного года	за месяц - до 100% должностного оклада (ставки заработной платы) за квартал - до 200 % должностного оклада (ставки заработной платы)

Наименование	Условия	Размер
Административно- управленческому персоналу	<p>Выполнение утвержденного государственного задания</p> <p>Участие Комплекса в городских общественно-значимых мероприятиях</p> <p>Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся</p> <p>Реализация образовательной организацией не менее 4 профилей обучения</p> <p>Эффективная работа образовательной организацией не менее 4 профилей обучения</p> <p>Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса.</p> <p>Результативное участие образовательной организации в реализации постановления Правительства Москвы от 17 сентября 2013 г. № 618-ПП</p>	<p>за месяц - до 100% должностного оклада (ставки заработной платы)</p> <p>за квартал – до 200 % должностного оклада (ставки заработной платы)</p>
Иным категориям работников	<p>Выполнение общественно значимых функций</p> <p>Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность</p> <p>Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся</p>	<p>за месяц - до 100% должностного оклада (ставки заработной платы)</p> <p>за квартал – до 200 % должностного оклада (ставки заработной платы)</p>

Наименование	Условия	Размер
Другие разовые стимулирующие выплаты (премии)	<p>Всем ПКТ за выполнение особо важных и ответственных поручений;</p> <p>за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;</p> <p>за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся - призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций; по иным основаниям.</p>	до 150 % должностного оклада (ставки заработной платы)
Ежемесячные стимулирующие выплаты – специальные коэффициенты:		
Кпр1 - профильный коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета	Учителям: преподавание учебных предметов в 1-4 классах, а также учебных предметов «Русский язык», «Литература», «Математика» в 5-11-х классах, «Обществознание» в 9-11-х классах, как предметов, выносящихся на государственную итоговую аттестацию	устанавливается приказом директора на учебный год
Кпр2 - профильный коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета	преподавание остальных учебных предметов	устанавливается приказом директора на учебный год
Кт - коэффициент за проверку тетрадей	Преподавателям: проверка письменных работ преподавателями	устанавливается приказом директора на учебный год
Ккр - коэффициент за классное руководство	Преподавателям:	устанавливается приказом

Наименование	Условия	Размер
<p>Ктр - количественный коэффициент, учитывающий деление класса (группы) на подгруппы</p>	<p>классное руководство преподавателям Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения</p> <p>иностранный язык, информатика, технология, иные предметы и дисциплины, деление на подгруппы в связи с осуществлением профильного образования и учитывающий работу в классах наполняемостью менее 24 чел. (включительно)</p>	<p>директора на учебный год до 1,04 – учитель, преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 24 человек (вкл.); до 1,09 – учитель, преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 23 человек (вкл.); до 1,14 – учитель, преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 22 человек (вкл.); до 1,19 – учитель, преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 21 человек (вкл.); до 1,25 – учитель, преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 20 человек (вкл.); до 1,32 – учитель, преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 19 человек (вкл.)</p>

Наименование	Условия	Размер
		<p>до 1,39 – учитель преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 18 человек (вкл.);</p> <p>до 1,47 – учитель преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 17 человек (вкл.);</p> <p>до 1,56 – учитель преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 16 человек (вкл.);</p> <p>до 1,67 – учитель преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 15 человек (вкл.);</p> <p>до 1,78 – учитель преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 14 человек (вкл.);</p> <p>до 1,92 – учитель преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 13 человек (вкл.);</p> <p>до 2,08 – учитель</p>

Условия	Размер
	<p>преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 12 человек (вкл.); до 2,27 – учитель преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 11 человек (вкл.); до 2,50 – учитель преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 10 человек (вкл.); до 2,78 – учитель преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 9 человек (вкл.); до 3,13 – учитель преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 8 человек (вкл.); до 3,57 – учитель преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 7 человек (вкл.); до 4,17 – учитель преподаватель, мастер п/о</p>

	Условия	Размер
<p>Кр - коэффициент за осуществление педагогическим работником руководства методическими, предметными (цикловыми) комиссиями</p>	<p>Педагогическим работникам руководство методическими, предметными комиссиями и цикловыми</p>	<p>работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 6 человек (вкл.); до 5,00 – учитель преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью 5 человек (вкл.)</p>
<p>Кпс - за осуществление руководства профсоюзной организацией Комплекса</p>	<p>председателю Профкома выполнение требований действующего трудового законодательства, обязательств профсоюзной организации, установленных договором</p>	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>
<p>Киэ - коэффициент за экспериментальную и (или) инновационную деятельность</p>	<p>устанавливается педагогическим работникам, участвующим в проектах: -Школа новых технологий; -экспериментальная площадка ФИРО по теме: «Вариативность образовательной среды и сетевых технологий как ресурс инновационного потенциала в системе СПО» на основании предоставления документов, подтверждающих планирование работы и выполнение плановых показателей»</p>	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>

	Размер
<p>устанавливается педагогическим работникам, участвующим в деятельности в рамках:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Профильной инновационной площадки города Москвы по теме: «Инновационная модель освоения прикладных квалификаций на основе вариативной образовательной среды отраслевого профессионально-образовательного кластера» - Региональной инновационной площадки города Москвы: «Вариативность образовательной среды и сетевых технологий как ресурс развития многопрофильного образования инновационных площадок» на основании предоставления документов, подтверждающих планирование работы и выполнение плановых показателей <p>Основным педагогическим работникам (учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения, воспитателям) высокие результаты в работе, количественно измеряемые установленными в Комплексе показателями согласно критериям (Приложение № 4 Положения о материальном и моральном стимулировании)</p>	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>
<p>Кинг - коэффициент, устанавливаемый основным педагогическим работникам (поименованных в п.п. 3,4,5,6,7,8 настоящего Положения) на основании подведенных итогов по критериям, определяющим интенсивность и эффективность (качество) труда в предшествующем учебном году</p>	<p>Размер определяется путем подсчета (суммирования) баллов за прошедший период и соотношению коэффициента, установленному за набор определенного количества баллов (в соответствии с Приложением № 4 к настоящему Положению). Значение коэффициента от должностного устанавливается приказом директора Комплекса на учебный год.</p>

Условия		Размер
<p>Кспер - персональный повышающий коэффициент</p> <p>Кооп - коэффициент за обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети-инвалиды и др.)</p> <p>Ковз - коэффициент специфики группы для детей с ограниченными возможностями здоровья</p> <p>Кин - коэффициент индивидуального обучения устанавливается за проведение занятий с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающимися на дому</p> <p>Курв - коэффициент за увеличение рабочего времени на час, при работе в группе компенсирующей направленности для детей с ОВЗ</p> <p>Крз - коэффициент за работу в группах раннего развития (от 1,5 до 3-х лет)</p> <p>Ккаб - коэффициент за заведование кабинетом, мастерской, лабораторией</p> <p>заведование: кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями;</p> <p>Кмс - коэффициент молодым специалистам в целях укрепления кадрового состава педагогических работников</p>	<p>Высокий уровень профессиональной подготовки, сложность, важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стаж работы и других факторов</p> <p>Основным педагогическим работникам (учителя, преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели)</p> <p>воспитателям структурного подразделения Детский сад, работающим в группах для детей ОВЗ</p> <p>Основным педагогическим работникам (учителя, преподаватели, мастера производственного обучения, воспитатели)</p> <p>Воспитателям</p> <p>Воспитателям, помощникам воспитателей</p> <p>Учителям, преподавателям, мастерам производственного обучения за заведование: кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями;</p> <p>Молодым специалистам – педагогическим работникам в течение первых трех лет работы;</p>	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p> <p>устанавливается приказом директора на учебный год</p> <p>устанавливается приказом директора на учебный год</p> <p>устанавливается приказом директора на учебный год</p> <p>устанавливается приказом директора на учебный год</p> <p>устанавливается приказом директора на учебный год</p> <p>устанавливается приказом директора на учебный год</p> <p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>

	Размер
<p>Кзв - коэффициент устанавливается за наличие ученой степени, почетного звания, государственных наград -</p>	<p>Молодым специалистам – педагогическим работникам, имеющим диплом с отличием, в течение первых трех лет работы.</p> <p>руководящим, педагогическим и иным работникам, удостоенных почетных званий "Народный учитель", "Заслуженный учитель" "Заслуженный преподаватель" «Заслуженный мастер профессионально-технического образования» «Заслуженный мастер производственного обучения» СССР, РФ и союзных республик, входящих в состав СССР</p> <p>работникам, награжденным нагрудными знаками «Отличник народного просвещения СССР» «Отличник профессионально-технического образования РСФСР» «Отличник физической культуры», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник образования города Москвы»</p> <p>работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам);</p> <p>работникам, имеющим ученую степень кандидата</p>
	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>
	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>
	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>
	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>
	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>
	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>
	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>
	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>
	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>
	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>
	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>

		Размер
<p>КЭХ – коэффициент ответственным за эксплуатацию электрохозяйства</p>	<p>наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам);</p>	<p>директора на учебный год</p>
	<p>Ответственным за эксплуатацию электрохозяйства, прошедшим обучение и проверку знаний с присвоением 4 (и выше) группы электробезопасности.</p>	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>

Приложение № 4
к «Положению о системе оплаты труда и
материальном стимулировании работников»
ГБПОУ «1-й МОК»

Критерии для установления стимулирующих выплат и (или) установления
специального коэффициента за интенсивность и эффективность (качество) труда –
Кинт - основным педагогическим работникам.

**Критерии эффективности деятельности преподавателей
и мастеров производственного обучения, установленные Комплексом:**

№	Показатели	баллы
1	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны обучающихся и родителей (законных представителей), зафиксированных в письменном виде	2
2	Отсутствие замечаний со стороны административно-управленческого персонала, проверяющих органов, зафиксированных в письменном виде.	2
3	Внутренняя оценка качества - уровень успешности (качество) освоения обучающимися компетенций (по результатам промежуточной аттестации за предыдущий период): – не менее 60% по общеобразовательным дисциплинам; – не менее 70% по всем остальным дисциплинам, МДК.	5
4	Внутренняя оценка качества - уровень обученности (успеваемость) освоения обучающимися компетенций (по результатам промежуточной аттестации за предыдущий период): – не менее 100% по всем дисциплинам, МДК.	5
5	Своевременная и качественная разработка и корректировка рабочих программ и учебно-методических материалов с учетом обновления образовательных целей, содержания обучения, смены профессиональных и педагогических технологий, обеспечивающих применение компетентностного подхода в обучении: – 100% по всем преподаваемым дисциплинам, модулям, практикам	5
6	Участие педагогического работника в экспертной деятельности: экспертиза учебно-программной документации, методических материалов, образовательной деятельности образовательной организации.	5

7	Подготовка, участие и качественное проведение олимпиад, семинаров, конференций, культурно-массовых, спортивных и иных мероприятий (за каждое): - уровень Комплекса	1
	- городской уровень	2
	- окружной уровень	3
	- региональный уровень	4
	- всероссийский уровень	5
	- международный уровень	10
8	Подготовка обучающегося, получившего призовое место в олимпиаде, профессиональном конкурсе, смотре, соревновании и других значимых мероприятиях (за каждого обучающегося, команду (группу), (по этому критерию дополнительно предусматривается единовременная премиальная выплата по факту события): - уровень Комплекса	1
	- окружной уровень	2
	- городской уровень	3
	- региональный уровень	4
	- всероссийский уровень	5
	- международный уровень	10
9	Независимая оценка качества: тестирования обучающихся МЦКО – не ниже среднего показателя по предмету, дисциплине в городе: по каждой группе, по каждой дисциплине –	2
10	Отсутствие замечаний по систематической работе преподавателя/ мастера производственного обучения с электронным журналом МРКО	3
11	Призовое место в профессиональных конкурсах (за каждый конкурс, по этому критерию дополнительно предусматривается единовременная премиальная выплата по факту события): - на уровне Комплекса	1
	- на районном уровне	2

	- на окружном уровне	3
	- на городском уровне	4
	- на всероссийском уровне	5
	- на международном уровне	10
12	Проведены открытые уроки, внеаудиторные мероприятия (мастер - классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории	
	- уровня Комплекса	1
	- районного уровня	2
	- окружного уровня	3
	- городского уровня	4
	- всероссийского уровня	5
	- международного уровня	10
13	Отсутствие замечаний руководства в работе по профилактике неуспеваемости и пропусков занятий	5
14	Эффективная работа по удовлетворению потребностей населения жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета г. Москвы	10
15	Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимой диагностики	5
16	Положительная динамика количества дней посещения Комплекса обучающимися по сравнению с предыдущим периодом	5
17	Личное участие в повышении имиджа Комплекса через средства массовой информации (статья в журнале, интервью и т.д.)	5
18	Осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению Комплексом	5-20
19	Высокий качественный результат итогов ЕГЭ - 25 % обучающихся, получивших от 75 баллов по предмету.	50
20	Высокий качественный результат итогов ЕГЭ - 25 % обучающихся, получивших от 65 до 75 баллов по предмету	30

2. Воспитатель групп дошкольного образования

№п/п	Критерии	баллы
1.	Средняя посещаемость детьми учреждения за период, предшествующий установлению стимулирующих выплат:	
	В дошкольных группах общеразвивающей направленности:	
	- процент посещаемости от 90 до 100	10
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	5
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	1
	В группах для детей раннего возраста:	
	- процент посещаемости от 90 до 100	10
	- процент посещаемости от 80 до 89,9	5
	- процент посещаемости от 70 до 79,9	1
	- процент посещаемости от 60 до 69,9	0
2.	В группах для детей с ОВЗ:	
	- процент посещаемости от 81 до 100	10
	- процент посещаемости от 75 до 80	5
	- процент посещаемости от 65 до 75	1
	Организация проектной деятельности с родителями (законными представителями) по развитию предметно-развивающей среды.	3
	Результативность участия воспитанников, конкурсных и фестивальных мероприятиях (победитель, лауреат, дипломант, номинанты)	
	- уровень Комплекс	1
	- районный уровень	2
	-окружной уровень	3
	-городской уровень	4
	- всероссийский уровень	5
- международный уровень	10	
	Использование ИКТ в образовательном процессе, создание собственных мультимедийных ресурсов (один ресурс)	3
	Трансляция своего педагогического мастерства путем проведения открытых занятий, мастер-классов, консультаций, круглых	3

	столов.	
6	Участие в рабочих группах, комиссиях и их сопровождение, разработка положений, с целью совершенствования воспитательно-образовательного процесса, внедрения инноваций и т.д.	2
7	Разработка и реализация совместных творческих, социальных проектов, авторских программ, проектов, технологий, методик.	3
8	Наличие публикации в СМИ (Печатные работы)	1 публикация - 10
	Расширение образовательной среды для реализации образовательных областей (особенности организации образовательного процесса): организация непосредственно образовательной деятельности в помещениях, специально оборудованных в детском саду (библиотека, мини-музей, на территории и т. д)	3
	Выполнение работы не связанной с основной деятельностью	10
	Организация и проведение консультаций, мастер-классов для родителей воспитанников с целью повышения родительской компетентности (на уровне Комплекса, по результатам мониторинга)	3
	Положительные отзывы родителей	3
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей), зафиксированных в письменном виде	2
	Отсутствие замечаний со стороны административно-управленческого персонала, проверяющих органов, зафиксированных в письменном виде.	2
	Эффективная работа по удовлетворению потребностей населения жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета г. Москвы	10
	Личное участие в повышении имиджа Комплекса через средства массовой информации (статья в журнале, интервью и т.д.)	5

Критерии предметника по программам основного и среднего общего образования

Критерии	Максимальный балл
Индивидуальный балл обучающихся по итогам периода (по всем классам, в	

	<p>которых учитель ведет предмет) в сравнении с тем же показателем предыдущего периода:</p> <ul style="list-style-type: none"> - равен - выше 	<p>1 5</p>
2	<p>Успеваемость обучающихся по предмету по итогам периода (по всем параллелям, в которых работает учитель) в сравнении с тем же показателем предыдущего периода</p> <ul style="list-style-type: none"> - равна - выше 	<p>1 5</p>
3	<p>Качество знаний учащихся по предмету по итогам периода (по всем параллелям, в которых работает учитель) в сравнении с тем же показателем предыдущего периода</p> <ul style="list-style-type: none"> - равно - выше 	<p>1 5</p>
4	<p>Средний балл обучающихся по ЕГЭ в сравнении с городским</p> <ul style="list-style-type: none"> - равен - выше 	<p>1 8</p>
5	<p>Средний балл обучающихся по ОГЭ в сравнении с городским</p> <ul style="list-style-type: none"> - равен - выше 	<p>1 8</p>
6	<p>Результаты независимой диагностики МЦКО по предмету в сравнении с городскими</p> <ul style="list-style-type: none"> - выше - равны - ниже 	<p>5 1 0</p>
	<p>Наличие учащихся, набравших на ЕГЭ более 80 баллов</p> <ul style="list-style-type: none"> - есть - нет 	<p>8 0</p>
	<p>Наличие обучающихся, не преодолевших на ЕГЭ минимальный порог</p> <ul style="list-style-type: none"> - есть - нет 	<p>-5 0</p>
	<p>Наличие обучающихся, не преодолевших минимальный порог по ОГЭ в 9-м классе</p> <ul style="list-style-type: none"> - есть - нет 	<p>-5 0</p>
	<p>Организация и проведение мероприятий, позволяющих повысить имидж образовательной организации</p>	<p>10</p>
	<p>Участие в проведении мероприятий, позволяющих повысить имидж образовательной организации</p>	<p>5</p>
	<p>Выбор обучающихся предмета по выбору на ЕГЭ и ОГЭ более 50 % и успешная его сдача.</p>	<p>10</p>
	<p>Наличие призовых мест на предметных олимпиадах (есть, нет)</p> <ul style="list-style-type: none"> - школьного уровня - окружного уровня - городского уровня - федерального уровня 	<p>1 2 3 10</p>
	<p>Наличие призовых мест обучающихся на научно – практических конференциях, конкурсах, соревнованиях (для физкультуры –</p>	

	положительная динамика занятых призовых мест в сравнении с предыдущим периодом)	
	- школьного уровня	1
	- окружного уровня	2
	- городского уровня	3
	- федерального уровня	10
15	Доля обучающихся, принявших участие в интеллектуальных конкурсах за прошедший период,	
	- менее 20 %	1
	- 21 – 50 %	2
	- более 50 %	3
16	Результаты школьного тура олимпиад (количество учащихся, вышедших на окружной уровень, от общего числа принявших участие в школьном туре)	
	- менее 20%	1
	- 21 – 50%	2
	- более 50%	3
17	Обучающиеся, занятые проектной деятельностью и представляющие работы на конференциях различного уровня:	
	Школьный;	1
	Окружной	3
	Городской	5
	Федеральный	10
18	Результативность участия учителя в реализации проектов и программ:	
	- школьный уровень	1
	- окружной уровень	3
	- городской уровень	5
	- федеральный уровень	10
19	Участие учителя в профессиональных конкурсах	
	- на школьном уровне	1
	- на окружном уровне	3
	- на городском уровне	5
	- на федеральном уровне	10
20	Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах	
	- на школьном уровне	5
	- на окружном уровне	10
	- на городском уровне	15
	- на федеральном уровне	20
21	Учителем подготовлены и проведены выступления на методических советах, семинарах, методических объединениях, педагогических советах и т.д. (за каждое выступление)	
	- школьного уровня	1
	- окружного уровня	3
	- городского уровня	5
	- федерального уровня	10
22	Учителем проведены открытые уроки, внеклассные мероприятия (мастер - классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории (за каждое мероприятие)	
	- школьного уровня	1
	- окружного уровня	3

	- городского уровня	5
	- федерального уровня	10
23	Наличие собственных публикаций	
	- на сайтах педагогических сообществ	1
	- на собственном сайте	2
	- в периодической печати	3
	- в сборнике работ	5
	- авторское издание	10
24	Результаты участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников, Московской олимпиаде школьников, интеллектуальном марафоне	
	- есть призеры и победители на районном уровне	1
	- есть призеры и победители на окружном уровне	2
	- есть призеры и победители на городском уровне	5
	- есть призеры и победители на российском уровне	8
25	Наличие обоснованных жалоб со стороны родителей	-10
26	За качественный результат итогов ЕГЭ - 25 % обучающихся, получивших от 75 баллов по предмету.	50
27	За качественный результат итогов ЕГЭ - 25 % обучающихся, получивших от 65 до 75 баллов по предмету	30
28	За качественный результат итогов ОГЭ - 25 % обучающихся, получивших от 12-14 баллов по предмету	30

Учитель по программам начального общего образования

№	Критерии	Максимальный балл
	Средний балл обучающихся по русскому языку по итогам периода в сравнении с тем же показателем предыдущего периода:	
	- равен	1
	- выше	5
	Средний балл обучающихся по математике по итогам периода в сравнении с тем же показателем предыдущего периода:	
	- равен	1
	- выше	5
	Средний балл обучающихся по литературному чтению по итогам периода в сравнении с тем же показателем предыдущего периода:	
	- равен	1
	- выше	5
	Результаты независимой диагностики МЦКО по предмету в сравнении с городскими	
	- выше	5
	- равны	1
	- ниже	0
	Качество знаний учащихся по русскому языку по итогам периода в сравнении с теми же показателями предыдущего периода	

	- равно - выше	1 5
	Качество знаний учащихся по математике по итогам периода в сравнении с теми же показателями предыдущего периода - равно - выше	1 5
	Качество знаний учащихся по литературному чтению по итогам периода в сравнении с теми же показателями предыдущего периода - равно - выше	1 5
	Количество учащихся, обучающихся на 4 и 5 по всем предметам, в сравнении с аналогичным периодом - ниже - равно - выше	0 1 2
	Организация и проведение мероприятий, позволяющих повысить имидж образовательной организации	10
0	Участие в проведении мероприятий, позволяющих повысить имидж образовательной организации	5
1	Наличие призовых мест на предметных олимпиадах - школьного уровня - окружного уровня - городского уровня - федерального уровня	1 2 3 10
2	Наличие призовых мест обучающихся на конкурсах, соревнованиях - школьного уровня - окружного уровня - городского уровня - федерального уровня	1 2 3 10
3	Доля обучающихся, принявших участие в интеллектуальных конкурсах - менее 20 % - 21 – 50 % - более 50 %	1 2 3
4	Результаты школьного тура олимпиад (количество учащихся, вышедших на окружной уровень, от общего числа принявших участие в школьном туре) - менее 20% - 21 – 50% - более 50%	1 2 3
	Обучающиеся, занятые проектной деятельностью и представляющие работы на конкурсах различного уровня: (есть, нет) Школьный; Окружной Городской Федеральный	1 3 5 10

Результативность участия учителя в реализации проектов и программ: - школьный уровень - городской уровень - федеральный уровень	1 3 5
Участие учителя в профессиональных конкурсах - на школьном уровне - на окружном уровне - на городском уровне - на федеральном уровне	1 3 5 10
Наличие призовых мест в профессиональных конкурсах - на школьном уровне - на окружном уровне - на городском уровне - на федеральном уровне	5 10 15 20
Учителем подготовлены и проведены выступления на методических советах, семинарах, конференциях, методических объединениях, педагогических советах и т.д. (за каждое выступление) - школьного уровня - окружного уровня - городского уровня - федерального уровня	1 3 5 10
Учителем проведены открытые уроки, внеклассные мероприятия (мастер - классы) для профессиональной и непрофессиональной аудитории (за каждое мероприятие) - школьного уровня - окружного уровня - городского уровня - федерального уровня	1 3 5 10
Наличие собственных публикаций - на сайтах педагогических сообществ - на собственном сайте - в периодической печати - в сборнике работ - авторское издание	1 2 3 5 10
Результаты участия обучающихся в Московской олимпиаде школьников, интеллектуальном марафоне - есть призеры и победители на районном уровне - есть призеры и победители на окружном уровне - есть призеры и победители на городском уровне - есть призеры и победители на российском уровне	1 2 5 8
Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей и обучающихся при наличии – («-10 баллов»)	2
Отсутствие замечаний со стороны административно-управленческого персонала, проверяющих органов, зафиксированных в письменном виде.	2



Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью _____ листов
Директор ГВНЦ «И И МОК»
Мироненко Ю.Д.
20 15г.