

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение города Москвы**

«Первый Московский Образовательный Комплекс»



Мнение учтено
Председатель Профкома
М.В. Гусар
Протокол от «14» июня 2019 года № 21



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «ПМКОК»
Ю.Д. Мироненко
«14» июня 2019 года

Система менеджмента качества

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников
от 29.06.2018 г. (ред. 2)**

Экземпляр № 1

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 и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих; единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих; профессиональных стандартов; государственных гарантий по оплате труда; Приказа Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40 (в ред. от 28.08.2015 № 2055, от 24.03.2017 № 91, от 12.10.2018 № 406) «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 № 41 (ред. от 24.03.2017) «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»; Приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 42 (ред. от 24.03.2017) «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных профессиональных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы»; Постановлением Правительства Москвы от 04.05.2011 № 184-ПП (ред. от 20.02.2018) "Об утверждении Порядка выплаты компенсации педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования"; "Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2019 год" (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25.12.2018, протокол № 12); "Отраслевым соглашением между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки

Российской Федерации на 2017-2019 годы"; Коллективным договором Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Первый Московский Образовательный Комплекс» на 2018-2021 годы.

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 Комплекса, 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 основывается на организации и осуществлении труда в учреждении с учетом категорий работников (персонала) и других особых условий, учитывающих специфику труда, и включает в себя:

- штатно-окладную систему оплаты труда работников из числа административно-управленческого персонала, а также учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- систему оплаты труда педагогических работников (основного персонала), основанную на применении отраслевых рекомендаций по разработке систем оплаты труда с использованием «ученико-часа», «дето-дня», «студенто-часа»; на применении должностных окладов, ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.6. 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.

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

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

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

1.10. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимальной заработной платы в городе Москве, установленной в порядке, предусмотренном московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.11. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме путем перевода в кредитную организацию по заявлению работника.

1.12. Днями выплаты заработной платы работникам учреждения являются: 20-е и 5-е число каждого месяца (п. 5.7 Коллективного договора Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Первый Московский Образовательный Комплекс»). Размер оплаты труда работников за первую половину месяца не может быть менее 40% от размера месячной заработной платы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Выплата считается совершенной при фактическом поступлении заработной платы на счет работника.

1.12. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- ставки заработной платы, оклады, должностные оклады, входящие в условно-постоянную часть заработной платы работников, которая в структуре их заработной платы составлять не менее 60 процентов;
- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и (или) опасных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, в том числе за работу, не входящую в должностные обязанности (заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды работ);
- выплаты стимулирующего характера (включая премии).

1.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

1.14. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период ее задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

1.15. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и (или) других сумм, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

1.16. Оплата труда работников, занятых по результатам ранее проведенной аттестации рабочих мест по условиям труда или специальной оценки условий труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными

для различных видов работ с нормальными условиями труда. До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

- выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей школы и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

- гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком, действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О специальной оценке условий труда».

1.17. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в размере 40 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

1.18. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника или родителей за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

1.19. Преподавателям осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, применяющих норму часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, выплачивается заработная плата в размере, установленном в начале учебного года.

1.20. Размеры и условия дополнительных выплат за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другие виды дополнительной работы, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы в рамках реализации образовательной программы учреждения,

установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю за ставку заработной платы, предусматриваются в их трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам).

1.21. В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных классах (группах) либо в целом по Комплексу по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям учителя, преподаватели, воспитатели и другие педагогические работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время, с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

1.22. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, стажа работы по специальности (выслуги лет) - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- при присвоении почетного звания, награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) - со дня присвоения, награждения.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого размера производится со дня после окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

1.23. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, работодатель производит им оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации в целях установления квалификационной

категории, и ее прохождения, но не более чем в течение одного года после выхода из указанного отпуска.

1.24. Должностной оклад (ставка 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.

1.25. 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 детского сада, педагогам – психологам, педагогам-организаторам, педагогам-библиотекарям, социальным педагогам, старшим вожатым;
- 30 часов в неделю инструкторам по физкультуре, старшим воспитателям школы;
- 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.

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

1.27. 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.

1.28. 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.

1.29. 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.

1.30. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

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

2. Распределение фонда оплаты труда Комплекса

2.1. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала устанавливается в размере не более 10 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 реализующих программы дополнительного

образования 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:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТнм} + \text{ФОТув} + \text{ФОТп} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Комплекса;

ФОТнм - 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;

ФОТп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования;

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

- административно-управленческий персонал Комплекса;

- иные категории педагогических работников;

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

-учебно-вспомогательный персонал Комплекса;
-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:

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

где:

ФОТ_{nm} - 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. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ув} = \text{ФОТ}_у + \text{ФОТ}_{в1} + \text{ФОТ}_{в2},$$

где:

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

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

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

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

2.8. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_n = \text{ФОТб} \times \text{ПП},$$

где:

ФОТ_n - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Комплекса;

ПП - доля базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования.

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

- административно-управленческого персонала Комплекса;
 - иных категорий педагогических работников;
 - общеотраслевых специалистов и служащих (бухгалтер, инженер 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).
- определяется по формуле:

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

где:

ФОТ_и - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников;

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:

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

где:

ФОТ_{им} - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения;

ФОТ_п - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей;

ФОТ_м - базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей (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:

$$C_{СП} = \frac{38}{52} \times \frac{\text{ФОТ}_п - (Т+К)}{\sum a_i \times b_i},$$

где:

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

ΦOTn - 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 (ΦOTm) 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:

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

где:

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

ΦOTm - 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:

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

где:

O_n – должностной оклад преподавателя

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

$a1i$ - количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2i$ - количество обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3i$ - 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).

4.2. Должностной оклад мастера производственного обучения рассчитывается по формуле:

$$O_m = (C_{стм} \times \sum a1i \times t_i + 2 \times C_{стм} \times \sum a2i \times t_i + 3 \times C_{стм} \times \sum a3i \times t_i)$$

где:

O_m - должностной оклад мастера производственного обучения;

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

$a1i$ - количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2i$ - количество обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3i$ - 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).

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» (стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для учителей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_y - T - K}{\sum a_{1i} \times t_i + \sum 2 \times a_{2i} \times t_i + \sum 3 \times a_{3i} \times t_i}$$

где:

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

ФОТ_y - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

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

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

T - часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за проверку тетрадей;

K - часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за осуществление функций классного руководителя;

i - количество классов по всем параллелям.

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

6. Условия оплаты труда учителей

6.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_y = \frac{C_{\text{сту}} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{\text{сту}} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{\text{сту}} \times \sum a_{3i} \times t_i}{12},$$

где:

O_y - должностной оклад учителя;

$C_{сту}$ - стоимость одного "ученика-часа" для учителя;

$a1_i$ - численность обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ - численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ - численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.

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

6.2. Оплата за обучение больных детей и детей-инвалидов на дому рассчитывается по формуле:

$Онд = C_{сту} \times 25 \times Ч \times Кин \times Кпр$, где

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

$C_{сту}$ – расчётная стоимость ученико-часа,

25 – количество учащихся в классе по норме,

Ч – количество часов по предмету,

$Кин$ – коэффициент за индивидуальное обучение, проведение занятий с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся на дому, $Кпр$ – 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» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{ств1} = \frac{ФОТ_{в1}}{(\sum a_{1i} \times ti1 + \sum 2 \times a_{2i} \times ti1 + \sum 3 \times a_{3i} \times ti1) \times n1}$$

где:

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

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

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

a_{2i} - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$ti1$ - плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -ой группе полного дня;

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

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

$$C_{ств2} = \frac{ФОТ_{в2}}{(\sum a_{4i} \times ti2 + \sum 2 \times a_{5i} \times ti2 + \sum 3 \times a_{6i} \times ti2) \times n2}$$

где:

$C_{ств2}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в группах кратковременного пребывания, руб.;

ΦOT_{62} - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

$a4i$ — количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a5i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a6i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

$n2$ - средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в образовательной организации.

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

8.1. Должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования рассчитывается по формуле:

$$O_{6} = (C_{ств1} \times \sum a1i \times ti + 2C_{ств1} \times \sum a2i \times ti1 + 3 \times C_{ств1} \times \sum a3i \times ti1 + C_{ств2} \times \sum a4i \times ti2 + 2 \times C_{ств2} \times \sum a5i \times ti2 + 3 \times C_{ств2} \times \sum a6i \times ti2) / 12,$$

где:

O_6 - должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования;

$C_{ствл1}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

$a1i$ - численность воспитанников в i -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a2i$ - численность воспитанников в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3i$ — численность воспитанников в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$ti1$ - количество дней посещения воспитанниками i -ой группы полного дня;

$C_{ствл2}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

$a4i$ - численность воспитанников в i -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a5i$ - численность воспитанников в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a6i$ - численность воспитанников в i -ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$ti2$ - количество дней посещения воспитанниками i -ой группы кратковременного пребывания.

При изменении численности воспитанников в группе, в том числе детей-инвалидов, детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов производится перерасчет должностного оклада воспитателя 1 раз в квартал.

9. Формирование базовой части фонда оплаты труда педагогических работников реализующих дополнительные общеразвивающие программы, определение стоимости «ученико-часа»

9.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников (ФОТп) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников

реализующих дополнительные общеразвивающие программы исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

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

$$C_{ст} = \frac{46}{52} \times \frac{ФОТп}{\sum a_i \times b_i}$$

где:

$C_{ст}$ - стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников реализующих программы дополнительного образования, руб.;

ФОТп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

52 - количество недель в году;

46 - количество учебных недель в учебном году;

a_i - количество обучающихся в клубах, секциях и иных формах организации дополнительного образования детей;

b_i - годовое количество часов, предусмотренное дополнительной общеразвивающей программой на работу в кружке, клубе, студии, секции и др.;

i - количество групп (кружков, клубов, студий, секций и др.).

10. Условия оплаты труда педагогического работников реализующих дополнительные общеразвивающие программы

10.1. Должностной оклад педагогического работника рассчитывается по формуле:

$$Oп = C_{ст} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{ст} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{ст} \times \sum a_{3i} \times t_i$$

где:

$Oп$ - должностной оклад педагогического работника;

$C_{ст}$ - стоимость 1 «ученико-часа» для педагогического работника;

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

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

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

*t*l- среднее количество часов занятий по дополнительным общеразвивающим программам в месяц в каждой группе (кружке, клубе, студии, секции и др.).

11. Условия оплаты труда иных категорий работников по должностным окладам

11.1. 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),

11.2. Размеры должностных окладов работников, занимающих педагогические должности (не поименованных в п.п. 3,4,5,6 настоящего Положения) и руководителей, 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 должностных окладов данной категории работников указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

11.3. Размеры должностных окладов 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) общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры должностных окладов данной категории работников Комплекса, указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

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

Размеры должностных окладов данной категории работников Комплекса указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

11.5. Размеры базовых должностных окладов работников, занимающих должности работников культуры, искусства и кинематографии устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) Приказом Минздравсоцразвития РФ от 31.08.2007 № 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии".

Размеры должностных окладов данной категории работников Комплекса указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

11.6. Размеры должностных окладов работников Комплекса устанавливаются с учетом размера минимальной заработной платы в городе Москве, установленной в порядке, предусмотренном московским трехсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

11.7. В соответствии со статьей 134 ТК РФ производится своевременная индексация заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

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

12.1. Заработная плата директора Комплекса, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

12.2. 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.

12.3. 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.

12.4. 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.

12.5. Размер должностного оклада заместителей директора Комплекса и главного бухгалтера устанавливается на 30 процентов ниже размера должностного оклада директора.

12.6. 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.

13. Выплаты компенсационного характера

13.1. К выплатам компенсационного характера работникам Комплекса относятся:

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

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, выполнении работ различной квалификации, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- за замену учителя, иного педагогического работника за часы учебных занятий, выполненную с письменного согласия работника (продолжавшуюся не свыше двух месяцев) при замещении временно отсутствующего работника по болезни или другим причинам;
- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (за работу, не входящую в должностные обязанности: заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, руководство предметными,

цикловыми и методическими комиссиями и другие виды работ), в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

13.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Комплекса в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

13.3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (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.

13.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

13.5. 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.

13.6. 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.

13.7. 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, ежемесячно 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:

$$Дзам = Сстп / Ссту \times 25 \times Ч,$$

Дзам – 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;

13.8. Доплата старшим воспитателям (школы) (за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам старших воспитателей (школы) (замены) рассчитывается по формуле:

$$Дзам сви = Осв : 30 \times Ч, \text{ где}$$

Дзам сви – доплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам старших воспитателей (школы). воспитателей ГПД;

Осв – должностной оклад старшего воспитателя;

30 – количество часов в неделю по норме;

Ч – количество часов.

13.9. 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 работы в условиях, отклоняющихся от нормальных. Выплата устанавливается доплатой за вредность в размере от 4% до 12% к должностному окладу (ставке заработной платы). Компенсационная выплата за неблагоприятные условия труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – до 24% к должностному окладу (ставке заработной платы).

13.10. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 40 процентов часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

13.11. 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.

13.12. 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.

13.13. В соответствии с частью 9 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачивается компенсация за работу по подготовке и проведению указанной государственной итоговой аттестации в размере и порядке, установленном Постановлением Правительства Москвы от 04.05.2011 № 184-ПП (20.02.2018) "Об утверждении Порядка выплаты компенсации педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования".

14. Выплаты стимулирующего характера

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

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

14.1.1.1. За особенность, сложность и приоритетность предмета: преподавание учебных предметов «Русский язык», «Математика» в 5-11-х классах, как предметов, обязательно выносящихся на государственную итоговую аттестацию – **Кпр.**

14.1.1.2. Коэффициент за преподавание предметов в начальном общем образовании – **Кнач.**

14.1.1.3. Преподавание учебных предметов в прогимназических, гимназических, лицейских классах, а также в классах с углубленным изучением отдельных предметов – **Кпгл.**

14.1.1.4. За выполнение функций классного руководителя - **Кт.**

14.1.1.5. За проверку тетрадей - **Ккр.**

14.1.1.6. Количественный коэффициент – **Кгр**, учитывающий деление класса, группы на подгруппы (информатика, иностранный язык, технология), деление на подгруппы в связи с осуществлением профильного образования, преподавания в прогимназических, гимназических, лицейских классах, а также внеурочной деятельности и учитывающий работу учителей (за исключением информатики, иностранного языка, технологии), учитывающий деление класса, группы на подгруппы в классах, группах наполняемостью менее 24 чел. (включительно), устанавливается с учетом педагогической нагрузки 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.).

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

14.1.1.8. 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**.

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

14.1.1.10. За обучение детей с особыми образовательными потребностями – **Кооп**.

14.1.1.11. За специфику работы в группе для детей с ограниченными возможностями здоровья (компенсирующей, комбинированной направленности) – **Ковз**.

- 14.1.1.12. За индивидуальное обучение, проведение занятий с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся на дому - **Кин.**
- 14.1.1.13. За увеличение рабочего времени на час, при работе в группе компенсирующей направленности для детей с ОВЗ - **Курв.**
- 14.1.1.14. За специфику работы в группах для воспитанников с отклонениями в развитии (группы компенсирующей направленности для детей с тяжелым нарушением речи, задержкой психического развития) – **Кдл.**
- 14.1.1.15. За работу в группах раннего развития (от 1,5 до 3-х лет) – **Крз.**
- 14.1.1.16. Коэффициент за квалификационную категорию (первая, высшая) - **Ккат.**
- 14.2. Условия, размеры стимулирующих выплат (специальных коэффициентов, премий) указаны в Приложении № 3 к настоящему Положению.
- 14.3. Иные выплаты стимулирующего характера установлены быть не могут.
- 14.4. 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.
- 14.5. Применение стимулирующих выплат (премий, специальных коэффициентов к должностным окладам, ставкам заработной платы не образует новый должностной оклад, ставку заработной платы и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
- 14.6. При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих финансовых средств директор Комплекса вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить или отменить.
- 14.7. Размер персонального повышающего коэффициента ($K_{пер}$), 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 и объема выполняемых работ.
- 14.8. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период, выплачиваются пропорционально отработанному времени.
- 14.9. 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.
- 14.10. 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.
- 14.11. 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.

14.12. 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.

14.13. Стимулирующие выплаты – специальные коэффициенты - могут быть сняты приказом директора Комплекса частично или полностью, в том числе по мотивированному представлению заведующего отделением (структурным подразделением), в котором работает работник. Работник должен быть ознакомлен с принятым решением.

Отмена (прекращение) стимулирующих выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия выплаты стимулирующих выплат;
- отказ работника от выполнения дополнительных (дополнительного объема) работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты;
- снижение качества работ,
- прекращение необходимости в работе, 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.

15. 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

15.1. 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 отделения (структурного подразделения),

факультета (далее - Совета). Заседания Совета по рассмотрению и утверждению оценки результатов деятельности работников отделения (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.

15.2. Совет, на основании всех представленных материалов мониторинга критериев эффективности работы, листа самооценки педагогического работника, определяет и утверждает количество баллов по каждому работнику и утверждает его на своем заседании. Решения Совета протоколируются. Работники отделения (структурного подразделения), факультета вправе ознакомиться с данными оценки собственной профессиональной деятельности.

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

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

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

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

15.4. 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.

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

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

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

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

17.1. 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.

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

17.3. 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.

17.4. 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.

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

17.6. В случае выявления конфликтной комиссией факта недостоверного подсчета баллов после назначения работнику стимулирующей выплаты – Кинт, изменение суммы Кинт происходит с 1 числа месяца, следующего за месяцем даты решения комиссии, оформленного протоколом, на основании приказа директора. Работник, у которого изменяется сумма стимулирующей выплаты Кинт знакомится с решением конфликтной комиссии и приказом под подпись.

Приложение № 1
к «Положению о системе оплаты труда
и материальном стимулировании
работников» ГБПОУ «1-й МОК»
(ред. 3 от 31.12.2019, введена в действие
с 01.01.2020 приказом от 31.12.2019
№ 589-од)

Таблица должностных окладов по ПКГ

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Архивариус Делопроизводитель Кассир Инспектор по контролю качества питания	25500,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Администратор Лаборант Секретарь руководителя Младший системный администратор Техник-смотритель	29000,00
2 квалификационный уровень	Заведующий хозяйством Заведующий складом Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший». Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	29900,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное	37000,00

	должностное наименование "ведущий"	
4 квалификационный уровень	Механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	38200,00

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

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Бухгалтер-калькулятор Документовед Инженер Менеджер Менеджер по персоналу Работник контрактной службы Системный администратор Специалист по персоналу Специалист по закупкам Специалист по питанию Специалист по управлению документацией Специалист по охране труда Старший системный администратор Экономист Юрисконсульт Техник Дизайнер Специалист по волонтерскому движению Заведующий производством (шеф-повар)	41500,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	44800,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	47400,00
4 квалификационный уровень	Ведущий инженер Ведущий менеджер по АХО Ведущий специалист по безопасности Ведущий специалист по персоналу Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	50400,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Руководитель контрактной службы	52100,00

Профессиональные квалификационные группы должностей работников образования

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Секретарь учебной части Помощник воспитателя	28800,00

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Инструктор по физической культуре Музыкальный руководитель Инструктор по труду Старший вожатый	32300,00
2 квалификационный уровень	Педагог – организатор Социальный педагог Педагог дополнительного образования, реализующий программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования	38800,00
3 квалификационный уровень	Методист Педагог-психолог	39900,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Руководитель физического воспитания Педагог-библиотекарь Тьютор Старший воспитатель Учитель-логопед Учитель-дефектолог	42100,00

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
2 квалификационный уровень	Старший мастер Заведующий учебно-производственной практикой Заведующий отделением среднего профессионального образования Заведующий школьным отделением Заведующий центром научно-технического творчества	52100,00

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии»

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	34500,00
4 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	39300,00

Профессиональная квалификационная группа "Должности работников печатных средств массовой информации четвертого уровня"

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
3 квалификационный уровень	Главный редактор	52100,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Буфетчик Гардеробщик Грузчик Кладовщик Курьер Мойщик посуды Помощник повара Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	22000,00

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

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Водитель Слесарь-сантехник Повар Плотник Электрик	28800,00

Приложение № 2
к «Положению о системе оплаты труда и
материальном стимулировании работников»
ГБПОУ «1-й МОК»

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

Наименование	Условия	Размеры	ПКГ
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)		40 процентов часовой тарифной ставки (базового должностного оклада)	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	ПКГ
за работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	выход на работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	за каждый час работы в ночное время.	
за расширение зоны обслуживания	увеличение объема работ, расширение зоны обслуживания	в соответствии со ст.153 ТК РФ ³	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
замена преподавателя, учителя, иного педагогического работника за часы учебных занятий, выполненные с их письменного согласия (продолжавшиеся не свыше двух месяцев) при замещении временно отсутствующих работников	за часы учебных занятий, выполненные с письменного согласия работника (продолжавшиеся не свыше двух месяцев) при замещении временно отсутствующих работников по болезни	доплата производится в соответствии с системой расчета доплат и надбавок работников Комплекса. по часовым ставкам помесечно 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 (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в 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.

Наименование	Условия	Размеры	ПКГ
<p>по болезни или другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года.</p>	<p>или другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года</p>		
<p>за работу, не входящую в должностные обязанности: - заведование отделениями; - кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями; -руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;</p>	<p>заведование отделениями; кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями; руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями;</p>	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>	<p>педагогические работники</p>

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

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

Наименование	Условия	Размер
Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году:	Все ПКГ: <ul style="list-style-type: none">- 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.);	до 200 % должностного оклада (ставки заработной платы)

Наименование	Условия	Размер
	<p>- 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 образовательным Комплексом</p>	
<p>Премии (по результатам работы в текущем учебном году месяце, квартале)</p>	<p>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.</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
	<p>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</p>	
Педагогическим работникам	<p>Подготовка обучающихся-победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровня (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</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
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</p>	<p>за месяц - до 100% должностного оклада (ставки заработной платы)</p>

Наименование	Условия	Размер
	<p>дополнительных образовательных услуг за плату, сверх финансируемых из бюджета города Москвы</p> <p>Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся</p> <p>Всем ПКГ</p> <p>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>	<p>за квартал – до 200 % должностного оклада (ставки заработной платы)</p> <p>до 150 % должностного оклада (ставки заработной платы)</p>
<p>Разовая стимулирующая выплата (премия) педагогическим и иным работникам</p>	<p>При получении почетного звания: "Народный учитель", "Заслуженный учитель" "Заслуженный преподаватель" «Заслуженный мастер профессионально-технического образования» «Заслуженный мастер производственного обучения» СССР, РФ и союзных республик, входящих в состав СССР, работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник профессионально-технического образования»</p>	<p>50 % от должностного оклада (ставки заработной платы)</p>

Наименование	Условия	Размер
	<p>РСФСР», «Отличник физической культуры», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник образования города Москвы», работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам); работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам)</p>	
<p>Ежемесячные стимулирующие выплаты – специальные коэффициенты:</p> <p>Кпр - коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета</p>	<p>Учителям: учебных предметов «Русский язык», «Математика» в 5-11-х классах, как предметов, обязательно выносящихся на государственную итоговую аттестацию</p>	<p>устанавливается приказом директора на учебный год с</p>
<p>Кнач – коэффициент за преподавание в начальном общем образовании</p>	<p>Учителям 1-4-х классов</p>	<p>устанавливается приказом директора на учебный год</p>
<p>Кпгл – коэффициент за преподавание учебных</p>	<p>Учителям, преподавателям:</p>	<p>устанавливается приказом</p>

Наименование	Условия	Размер
предметов в прогимназических, гимназических, лицейских классах, а также в классах с углубленным изучением отдельных предметов	преподавание учебных предметов в прогимназических, гимназических, лицейских классах, а также в классах с углубленным изучением отдельных предметов – с учетом установленной педагогической нагрузки в вышеперечисленных классах.	директора на учебный год
Кт - коэффициент за проверку тетрадей	проверка письменных работ учителями, преподавателями с учетом педагогической нагрузки	устанавливается приказом директора на учебный год
Ккр – коэффициент за классное руководство	Педагогическим работникам осуществлять классное руководство	устанавливается приказом директора на учебный год
Кгр - количественный коэффициент, учитывающий деление класса (группы) на подгруппы	Учителям, преподавателям (от списочного состава), Мастерам производственного обучения на лабораторных работах, учитывающий деление класса, группы на подгруппы (информатика, иностранный язык, технология), деление на подгруппы в связи с осуществлением профильного образования, преподавания в прогимназических, гимназических, лицейских классах, а также внеурочной деятельности, учитывающий работу учителей (за исключением информатики, иностранного языка, технологии), учитывающий деление класса, группы на подгруппы в классах, группах наполняемостью менее 24 чел. (включительно), устанавливается с учетом	учитель, преподаватель, мастер п/о работает в классе, группе, подгруппе наполняемостью до 1,04 – 24 человек (вкл.); до 1,09 23 человек (вкл.); до 1,14 –22 человек (вкл.); до 1,19 – 21 человек (вкл.); до 1,25 – 20 человек (вкл.); до 1,32 – 19 человек (вкл.); до 1,39 – 18 человек (вкл.); до 1,47 – 17 человек (вкл.); до 1,56 –16 человек (вкл.);

Наименование	Условия	Размер
	педагогической нагрузки	до 1,67 –15 человек (вкл.); до 1,78 –14 человек (вкл.); до 1,92 –13 человек (вкл.); до 2,08 –12 человек (вкл.); до 2,27 –11 человек (вкл.); до 2,50 – 10 человек (вкл.); до 2,78 – 9 человек (вкл.); до 3,13 –8 человек (вкл.); до 3,57 –7 человек (вкл.); до 4,17 –6 человек (вкл.); до 5,00 –5 человек (вкл.).
Кпс - за осуществление руководства профсоюзной организацией Комплекса	председателю Профкома выполнение требований действующего трудового законодательства, обязательств профсоюзной организации, установленных Коллективным договором	устанавливается приказом директора на учебный год с учетом рекомендаций Профсоюза работников народного образования и науки РФ
Кинт - 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	Основным педагогическим работникам (учителям, преподавателям, воспитателям, мастерам производственного обучения, воспитателям) на основании подведенных итогов по критериям, определяющим интенсивность и эффективность (качество) труда за учебное полугодие или учебный год: высокие результаты в работе, количественно измеряемые установленными в Комплексе показателями согласно критериям (Приложение № 4	согласно Приложению № 4

Наименование	Условия	Размер
	к Положению о системе оплаты труда и материальном стимулировании)	
Кпер - персональный повышающий коэффициент	Всем ПКГ высокий уровень профессиональной подготовки, сложность, важность, специфика выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыт, стаж работы и другие факторы	устанавливается приказом директора
Кооп – коэффициент за обучение детей с особыми образовательными потребностями	Основным педагогическим работникам (учителя, преподаватели, мастера производственного обучения)	устанавливается приказом директора на учебный год
Ковз - коэффициент специфики группы для детей с ограниченными возможностями здоровья	Воспитателям, помощникам воспитателей, работающим в группах компенсирующей и комбинированной направленности	устанавливается приказом директора на учебный год
Кин - коэффициент индивидуального обучения устанавливается за проведение занятий с детьми с ограниченными возможностями здоровья, обучающихся на дому	Основным педагогическим работникам (учителя, преподаватели, мастера производственного обучения)	устанавливается приказом директора на учебный год
Курв – коэффициент за увеличение рабочего времени на час, при работе в группе компенсирующей направленности для детей с ОВЗ	Воспитателям	устанавливается приказом директора на учебный год
Кдл – коэффициент за специфику работы в группах для воспитанников с отклонениями в развитии (группы компенсирующей направленности для детей с тяжелым нарушением речи, задержкой психического	Учителям-дефектологам, учителям-логопедам	устанавливается приказом директора на учебный год

Наименование	Условия	Размер
развития)		
Крз – коэффициент за работу в группах раннего развития (от 1,5 до 3-х лет)	Помощникам воспитателей	устанавливается приказом директора на учебный год
Ккат – коэффициент за квалификационную категорию	Педагогическим работникам Первая квалификационная категория Высшая квалификационная категория	устанавливается приказом директора на учебный год устанавливается приказом директора на учебный год

Приложение № 4
к «Положению о системе оплаты труда
и материальном стимулировании работников»
ГБПОУ «1-й МОК»
(ред. 2 введена действие
приказом от 30.04.2019 № 183-од)

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

Учитель по программам начального общего образования

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
<i>*Критерий № 1. Вклад педагогического работника в обеспечение качественного массового образования</i>		
1	**Результаты обучающихся 1-3 классов (МЦКО – ВСОКО) по учебным предметам: русский язык, математика, литературное чтение	базовый -0,05 повышенный -0,1 высокий -0,2
2	**Результаты всероссийских проверочных работ по русскому языку, математике, окружающему миру	«4» - 0,1 «5» - 0,2
3	**Результативность обучающихся, которые успешно прошли независимую диагностику (МЦКО)	средний - 0,05 повышенный - 0,1 высокий - 0,2
<i>*Критерий № 2. Вклад педагогического работника в развитие талантов максимального количества обучающихся</i>		
4	**Результаты участия обучающихся в олимпиаде школьников: «Московский второклассник, третьеклассник, четвероклассник XXI века»	Призер - 0,5 Победитель - 1
<i>Критерий № 3. Вклад педагогического работника в использовании социокультурных ресурсов города в обучении</i>		
5	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «Музеи. Парки. Усадьбы». Учитываются индивидуальные	победитель: 0,3 призер: 0,1

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
	дипломы.	
6	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «История и культура храмов столицы»	победитель отборочного этапа – 0,5 призер финального этапа - 2 победитель финального этапа -3
7	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «Не прервется связь поколений».	победитель -1
*Критерий № 4. Вклад педагогического работника в развитии профессиональных умений и профессионального мастерства		
8	**Результаты участия в соревнованиях по профессиональному мастерству движений WorldSkills Russia (Junior, Kidskils)	Призер регионального этапа – 5 Победитель регионального этапа – 10 Призер всероссийского этапа – 15 Победитель всероссийского этапа- 20
Критерий № 5. Развитие профессионального мастерства, качественное выполнение должностных обязанностей		
9	Результативная работа по переводу дошкольников в первый класс - проведение бинарных занятий	За каждый урок - 1
10	Результаты участия в профессиональных конкурсах (Учитель года, Самый классный классный, Метапредметная олимпиада «Московский учитель», Московская городская олимпиада «Учитель школы большого города»)	Финалист, призер - 20 Победитель -30
11	Наличие свидетельства о прохождении метапредметной диагностики в ЦНД МЦКО ДОГМ (за отчетный период) и размещение на официальном сайте результатов	5

12	Руководство практикой студентов педагогических Вузов	преддипломная -10 учебная (производственная) - 5
13	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса	2
14	Отсутствие замечаний администрации и обоснованных жалоб, обращений родителей, законных представителей обучающихся, зафиксированных в письменном виде; отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса профессиональной этики педагогических работников осуществляющих образовательную деятельность ГБПОУ «1-й МОК»,	5
<i>Критерий № 7. Результативность работы команды работников Комплекса по развитию рейтинга вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников</i>		
15	Вхождение Комплекса в рейтинг вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников:	1-10 место - 20 11-20 место - 15 21-30 место - 10

* (при подготовке обучающегося двумя и более учителями – баллы делятся на количество подготовивших обучающихся учителей)

** Результаты одного обучающегося учитываются один раз.

Учитель-предметник по программам основного и среднего общего образования

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
<i>Критерий № 1. Вклад педагогического работника в обеспечение качественного массового образования</i>		
1	Результативность ЕГЭ по предмету (за каждого обучающегося):	60-69 баллов – 0,5 70-85 баллов - 1 86-95 баллов - 2 96-100 баллов - 3

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
2	Результативность ЕГЭ по математике (базовый уровень) за каждого обучающегося	«4» - 0,1 «5» - 0,2
3	Результативность ОГЭ по предмету (за каждого обучающегося):	«4» - 0,2 «5» - 0,5
4	Результативность обучающихся, успешно прошедших независимую диагностику (МЦКО) по учебному предмету (за каждого обучающегося):	средний -0,05 повышенный -0,1 высокий -0,2
5	Результаты всероссийских проверочных работ по учебным предметам, в соответствии с планом-графиком ВПР в 2019 г. (за каждого обучающегося по каждому учебному предмету):	«4» - 0,1 «5» - 0,2
*Критерий № 2. Вклад педагогического работника в развитие талантов максимального количества обучающихся		
6	**Результаты участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников	<u>региональный этап</u> призер – 5 победитель – 10 <u>заключительный этап</u> призер – 15 победитель - 20
7	**Результаты участия обучающихся в муниципальном этапе Всероссийской олимпиаде школьников, принятые к учету в рейтинге вклада Комплекса в качественное образование Московских школьников	Призер – 3 Победитель - 5
8	**Результаты участия обучающихся в Московской олимпиаде школьников	призер – 15 победитель - 20
*Критерий № 3. Вклад педагогического работника в работу с обучающимися, с особыми образовательными потребностями		
9	**Результаты участия обучающихся в чемпионате профессионального мастерства для людей с	<u>Городской</u> уровень:

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
	ограниченными возможностями здоровья - Абилимпикс	победитель -10 Призер – 5 <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель – 20 Призер - 15
<i>Критерий № 4. Вклад педагогического работника в использовании социокультурных ресурсов города в обучении</i>		
10	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «Музеи. Парки. Усадьбы». Учитываются индивидуальные дипломы.	победитель: 0,3 призер: 0,1
11	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «История и культура храмов столицы»	победитель отборочного этапа – 0,5 призер финального этапа - 2 победитель финального этапа -3
12	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «Не прервется связь поколений».	победитель -1
<i>*Критерий № 5. Вклад педагогического работника в развитии профессиональных умений и профессионального мастерства</i>		
13	**Результаты участия во Всероссийской олимпиаде профессионального мастерства обучающихся по профессиям и специальностям среднего профессионального образования и в соревнованиях по профессиональному мастерству движений WorldSkills Russia (Junior, Kidskils)	Призер регионального этапа – 5 Победитель регионального этапа – 10 Призер всероссийского этапа – 15 Победитель всероссийского этапа- 20
<i>*Критерий № 6. Вклад педагогического работника в развитие массового</i>		

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
<i>любительского спорта обучающихся</i>		
14	**Победители и призеры командных соревнований по любительскому спорту «Президентские состязания», Президентские спортивные игры; Победный мяч; Открытые Всероссийские соревнования по шахматам («Белая Ладья», «Пешка и ферзь»).	Команда - победитель всероссийского уровня – 10, Призер всероссийского уровня – 5; с 1 по 3 место на региональном уровне – 3; с 4 по 8 место на региональном уровне – 1,5; победитель уровня межрайонного совета – 0,5, призер уровня межрайонного совета – 0,2
15	Результаты участия в движении «Готов к труду и обороне»:	за каждого обучающегося, имеющего на 25 мая знак ГТО, соответствующий его возрастной категории на 1 сентября текущего учебного года или более старшей категории – 0,5
Критерий № 7. Развитие профессионального мастерства, качественное выполнение должностных обязанностей		
16	Результаты участия в профессиональных конкурсах (Учитель года, Самый классный классный, Метапредметная олимпиада «Московский учитель», Московская городская олимпиада «Учитель школы большого города»)	Финалист, призер - 20 Победитель -30
17	Наличие свидетельства о прохождении независимой диагностики в формате ЕГЭ, ОГЭ в ЦНД МЦКО ДОГМ (за отчетный период) и размещение на официальном сайте результатов	5

18	Наличие действующего сертификата эксперта	ЕГЭ -5 ОГЭ -3
19	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса	2 учитель физической культуры - 5
20	Отсутствие замечаний администрации и обоснованных жалоб, обращений родителей, законных представителей обучающихся, зафиксированных в письменном виде; отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса профессиональной этики педагогических работников осуществляющих образовательную деятельность ГБПОУ «1-й МОК»,	5
<i>Критерий № 5. Результативность работы команды работников Комплекса по развитию рейтинга вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников</i>		
21	Вхождение Комплекса в рейтинг вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников:	1-10 место - 20 11-20 место - 15 21-30 место - 10

* (при подготовке обучающегося двумя и более учителями – баллы делятся на количество подготовивших обучающихся учителей)

** Результаты одного обучающегося учитываются один раз.

Преподаватель, мастер производственного обучения

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
<i>Критерий № 1. Вклад педагогического работника в обеспечение качественного массового образования</i>		
1	Результативность ЕГЭ по предмету:	60-69 баллов – 0,5 70-85 баллов - 1 86-95 баллов - 2

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
		96-100 баллов - 3
2	<p>Внутренняя оценка качества - уровень качества освоения обучающимися компетенций (по результатам промежуточной аттестации за отчетный период):</p> <p>– не менее 60% по общеобразовательным дисциплинам;</p> <p>- не менее 80% по всем остальным дисциплинам, МДК, практика</p> <p>.Итог подводится по среднему значению, с учетом всех дисциплин во всех группах.</p>	5
<i>*Критерий № 2. Вклад педагогического работника в развитие талантов максимального количества обучающихся</i>		
3	**Результаты участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников,	<u>региональный этап</u> призер – 5 победитель – 10 <u>заключительный этап</u> призер – 15 победитель - 20
4	**Результаты участия обучающихся в муниципальном этапе Всероссийской олимпиаде школьников, принятые к учету в рейтинге вклада Комплекса в качественное образование Московских школьников:	Победитель - 5 Призер – 3
5	**Результаты участия обучающихся в Московской олимпиаде школьников	призер – 15 победитель - 20
<i>*Критерий № 3. Вклад педагогического работника в работу с обучающимися, с особыми образовательными потребностями</i>		
6	**Результаты участия обучающихся в	<u>Городской уровень:</u> победитель

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
	чемпионате профессионального мастерства для людей с ограниченными возможностями здоровья - Абилимпикс	-10 Призер – 5 <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель – 20 Призер - 15
<i>*Критерий № 4. Вклад педагогического работника в использовании социокультурных ресурсов города в обучении</i>		
7	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «Музеи. Парки. Усадьбы». Учитываются индивидуальные дипломы.	Победитель - 0,3 Призер - 0,1
8	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «История и культура храмов столицы»	победитель отборочного этапа – 0,5 призер финального этапа - 2 победитель финального этапа -3
9	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «Не прервется связь поколений».	победитель -1
<i>*Критерий № 5. Вклад педагогического работника в развитии профессиональных умений и профессионального мастерства обучающихся</i>		
10	**Результаты участия во Всероссийской олимпиаде профессионального мастерства обучающихся по профессиям и специальностям среднего профессионального образования и в соревнованиях по профессиональному мастерству движений WorldSkills Russia	Призер регионального этапа – 5 Победитель регионального этапа – 10 Призер всероссийского этапа – 15 Победитель всероссийского этапа - 20
11	Результаты сдачи ДЭ по стандартам WorldSkills Russia в рамках ГИА (за каждого	За оценку «5» <u>максимального уровня</u> заданий начисляется -

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
	<p>обучающегося).</p> <p>Баллы выпускников по итогам ДЭ по стандартам WorldSkills Russia приравниваются к аналогичным баллам ЕГЭ, определяемым по соответствующим процентилям в стандартизированных шкалах:</p>	<p>3;</p> <p>За оценку «4» максимального уровня заданий начисляется - 2;</p> <p>За оценку «5» среднего уровня заданий начисляется - 1</p>
12	Результаты участия обучающихся в проекте «Профессиональное обучение без границ»	За каждого обучающегося, получившего свидетельство о профессии в текущем учебном году – 0,5 балла
<i>*Критерий № 6. Вклад педагогического работника в развитие массового любительского спорта</i>		
13	<p>**Победители и призеры командных соревнований по любительскому спорту «Президентские состязания», Президентские спортивные игры; Победный мяч; Открытые Всероссийские соревнования по шахматам («Белая Ладья», «Пешка и ферзь»).</p>	<p>Команда - победитель всероссийского уровня – 10,</p> <p>Призер всероссийского уровня – 5;</p> <p>с 1 по 3 место на региональном уровне – 3;</p> <p>с 4 по 8 место на региональном уровне – 1,5;</p> <p>победитель уровня межрайонного совета – 0,5, призер уровня межрайонного совета – 0,2</p>
14	* Результаты участия в движении «Готов к труду и обороне» (за каждого обучающегося, имеющего на 25 мая знак ГТО, соответствующий его возрастной категории на 1 сентября текущего учебного года или более старшей категории):	0,1
<i>*Критерий № 7. Развитие профессионального мастерства, качественное выполнение должностных обязанностей</i>		

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
15	**Результаты участия в профессиональных конкурсах (закрепленных приказом директора)	Победитель – 1 Призер – 0,3
16	Результаты участия в профессиональных конкурсах (Учитель года, Самый классный классный, Метапредметная олимпиада «Московский учитель», Московская городская олимпиада «Учитель школы большого города»)	Финалист, призер - 20 Победитель -30
17	Наличие действующего свидетельства, сертификата эксперта	Эксперт демонстрационного экзамена -2; Эксперт, имеющий удостоверение, подтверждающее статус эксперта чемпионата Абилимпикс – 2; Региональный эксперт WS – 5; Сертифицированный эксперт, менеджер компетенции - 8; Международный эксперт -10.
18	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса	(преподавателям и мастерам производственного обучения) - 2 (преподавателям физической культуры и мастерам производственного обучения, преподавателям дисциплин и междисциплинарных курсов, связанных с повышенной опасностью) - 5
19	Отсутствие замечаний администрации и обоснованных жалоб, обращений родителей, законных представителей обучающихся, зафиксированных в письменном виде; отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса	5

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
	профессиональной этики педагогических работников осуществляющих образовательную деятельность ГБПОУ «1-й МОК»,	
Критерий № 8. Результативность работы команды работников Комплекса по развитию рейтинга вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников		
20	Вхождение Комплекса в рейтинг вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников:	1-10 место - 20 11-20 место - 15 21-30 место - 10

* (при подготовке обучающегося двумя и более учителями – баллы делятся на количество подготовивших обучающихся учителей)

** Результаты одного обучающегося учитываются один раз.

Воспитатель группы дошкольного образования

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
Критерий № 1. Вклад педагогического работника в обеспечение качественного дошкольного образования		
1	Результативная работа по сохранности контингента (перевод воспитанников в первый класс)	За каждого воспитанника, перешедшего в 1 класс Комплекса - 0,3 балла
2	Результативная работа по преемственности дошкольного и начального образования - проведение бинарных занятий	За каждое - 1 балл
3	Личный вклад в повышение качества образования. Активное участие в мероприятиях, включенных в планы деятельности органов исполнительной власти города Москвы (ДОНМ), Городского методического центра - трансляция передового опыта работы среди	За каждое - 1 балл

	педагогических коллективов города, в общественно-профессиональных сообществах	
<i>Критерий № 2. Вклад педагогического работника в высокую результативность реализации мероприятий по внедрению ФГОС, по охране и укреплению здоровья воспитанников Комплекса, педагогическую и оздоровительную работу</i>		
4	Отсутствие несчастных случаев, случаев травматизма среди воспитанников, обучающихся	5 баллов
5	Отсутствие обоснованных замечаний по организации питания воспитанников со стороны администрации комплекса и /или проверяющих органов, зафиксированных в письменном виде	5 баллов
<i>Критерий № 3. Вклад педагогического работника в эффективную работу по обеспечению качественного выполнения государственного задания</i>		
6	Отсутствие замечаний администрации и обоснованных жалоб, обращений родителей, законных представителей воспитанников, обучающихся зафиксированных в письменном виде; исполнительская дисциплина, качественное выполнение должностных обязанностей, отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса профессиональной этики педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность в ГБПОУ «1-й МОК».	5 баллов
7	Результаты мониторинга удовлетворенности родителей (законных представителей) работой воспитателя	75% -1 балл 76-80% -2 балла 81 -85% -3 балла 86 -90% -4 балла 91 -95% -5 баллов 96 -100 -6 баллов
8	Результаты адаптации воспитанников младшего дошкольного возраста (на основании мониторинговых исследований)	«Средняя» – 3 балла «Легкая» – 5 баллов
<i>Критерий № 4. Вклад педагогического работника в саморазвитие, профессиональные достижения</i>		
9	Результат участия в профессиональном конкурсе	Финалист, призер - 20

	«Учитель года»	Победитель -30
10	Результат участия в Конкурсе образовательных технологий «Мир дошкольника – первый опыт»	лауреат - 5 баллов победитель - 10 баллов
11	Наличие свидетельства о прохождении метапредметной диагностики в ЦНД МЦКО ДОНМ (за отчетный период) и размещение на официальном сайте результатов	5 баллов
Критерий № 5. Вклад педагогического работника в результативности работы по использованию социокультурных ресурсов города в обучении и воспитании, организации интересного и полезного досуга воспитанников и обучающихся, социально-значимой деятельности		
12	Результативность участия воспитанников в значимых мероприятиях системы Департамента образования г. Москвы: <ul style="list-style-type: none"> - «Городской фестиваль научно-технического творчества “Образование. Наука. Производство” - Городской экологический фестиваль “Бережем планету вместе” - Проект “Необычное в обычном” - Городской фестиваль детского и юношеского творчества “Эстафета искусств” 	дипломант/лауреат/ призер - 2 балла победитель - 3 балла
13	Результаты участия в движении «Готов к труду и обороне»	за каждого обучающегося, имеющего на 25 мая знак ГТО, соответствующий его возрастной категории на 1 сентября текущего учебного года или более старшей категории – 0,5 баллов.
14	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты:	1-10 место - 20 баллов 11-20 место - 15 баллов 21-30 место - 10 баллов