

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ

**Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение города Москвы**

«Первый Московский Образовательный Комплекс»



Мнение учтено
Председатель Профкома
организации М.В. Гусар
ГБПОУ «1-й МОК»

Протокол от «29» апреля 2022 года № 58



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «1-й МОК»
Ю.Д. Мироненко
«29» апреля 2022 года

Система менеджмента качества

ПОЛОЖЕНИЕ

**о системе оплаты труда и материальном стимулировании работников
от 29.06.2018
(редакция 4)**

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 и науки города Москвы от 12.02.2015 № 40 (с изм. и доп.) «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 и науки города Москвы»; Приказом Департамента образования и науки города Москвы от 12.02.2015 № 41 (с изм. и доп.) «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы»; Приказом Департамента образования и науки города Москвы от 12.02.2015 № 42 (с изм. и доп.) «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных профессиональных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы»; Приказом Департамента образования и науки города Москвы от 19.06.2017 № 407 «Об утверждении модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы» Постановлением Правительства Москвы от 04.05.2011 № 184-ПП (с изм. и доп.) "Об утверждении Порядка выплаты компенсации педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования"; Коллективным договором Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Первый Московский Образовательный Комплекс» от 14.06.2018 (с

изм. и доп.), Распоряжением Департамента образования и науки города Москвы от 25.02.2021 № 106р «Об утверждении Методических рекомендаций по формированию штатного расписания для государственных учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы» (с изм. и доп.), Единым справочником выплат по оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы утвержденным Приказом Департамента образования и науки города Москвы от 12.08.2021 № 376 (с изм. и доп.).

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 раздельно 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»).

Заработная плата за первую половину месяца выплачивается пропорционально отработанному времени. Заработная плата за этот период, учитывает базовый должностной оклад (ставку заработной платы) и надбавки

за отработанное время. При этом их расчет не зависит от оценки итогов работы за месяц и от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей). К таким выплатам относятся компенсационные выплаты (доплаты за совмещение профессий/должностей, увеличение объема работ и др.), стимулирующие выплаты (за результативность работы в предыдущем учебном году, непрерывность стажа работы, квалификационную категорию, почетное звание и др.).

Стимулирующие выплаты (премии), оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц, квартал, год производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц. В таком же порядке осуществляются выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца. К ним относятся, например, выплаты за сверхурочную работу, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

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);
- 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 Гособразования 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 «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 субсидий из бюджета города Москвы и 30 процентов от фонда оплаты труда за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности Комплекса.

2.2. Доля фонда оплаты труда работников, непосредственно осуществляющих и обеспечивающих учебно-воспитательный процесс (учителя, воспитатели, младшие воспитатели, помощники воспитателей, преподаватели и мастера производственного обучения педагоги дополнительного образования, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, тьюторы, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги-библиотекари, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, руководители физического воспитания, социальные педагоги, старшие вожатые) 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 заработной платы), 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. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТнзм} + \text{ФОТув} + \text{ФОТдо} + \text{ФОТи},$$

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТнзм - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей, преподавателей заочного отделения и мастеров производственного обучения;

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

ФОТдо - базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования;

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

- административно-управленческий персонал Комплекса (директор, его заместители, руководители структурных подразделений);
- иные педагогические работники;
- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- прочис работники.

2.5. 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.

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

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

где:

ФОТнм - 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, воспитателей, реализующих образовательные программы 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, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и учителей;

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

$\text{ФОТ}_{в1}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня;

$\text{ФОТ}_{в2}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

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

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

где:

$\text{ФОТ}_п$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования;

$\text{ФОТ}_б$ - 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-управленческий персонал Комплекса;

- педагогические работники, за исключением воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, учителей, преподавателей и мастеров производственного обучения;

- учебно-вспомогательный персонал Комплекса;

- прочие работники,

определяется по формуле:

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

где:

$\text{ФОТ}_и$ - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников;

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

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

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

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

$$\text{ФОТ}_{\text{пзм}} = \text{ФОТ}_{\text{п}} + \text{ФОТ}_{\text{з}} + \text{ФОТ}_{\text{м}},$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{пзм}}$ - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей, преподавателей заочного отделения и мастеров производственного обучения;

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

$\text{ФОТ}_{\text{з}}$ - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей заочного отделения;

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

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей ($\text{ФОТ}_{\text{п}}$) 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:

$$C_{\text{стп}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{п}}}{\sum a_i \times b_i},$$

где:

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

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

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.

При расчете стоимости одного «студенто-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятиях в группе (подгруппе) с наполняемостью меньше 25 человек, обусловленной спецификой образовательных программ, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 человек и численности обучающихся в данной группе (подгруппе).

Стоимость одного «студенто-часа» для преподавателей устанавливается приказом директора Комплекса ежегодно на начало учебного года и доводится до сведения работников под подпись.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей заочного отделения (ФОТз) 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 заочного отделения рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{стпз} = \frac{\text{ФОТз}}{\sum a_i \times b_i},$$

где:

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

ФОТз - базовая часть фонда оплаты труда преподавателей заочного отделения;

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.

При расчете стоимости одного «студенто-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятиях в группе (подгруппе) с наполняемостью меньше 25 человек, обусловленной спецификой образовательных программ, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 человек и численности обучающихся в данной группе (подгруппе).

Стоимость одного «студенто-часа» для преподавателей заочного отделения устанавливается приказом директора Комплекса ежегодно на 01 октября и доводится до сведения работников под подпись.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения (ФОТм) обеспечивает гарантированную оплату труда мастеров производственного обучения 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 мастеров производственного обучения рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{стм} = \frac{\text{ФОТм}}{\sum a_i \times b_i}$$

где:

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

ΦOT_M - базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения;

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.

При расчете стоимости одного «студенто-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятиях в группе (подгруппе) с наполняемостью меньше 25 человек, обусловленной спецификой образовательных программ, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 человек и численности обучающихся в данной группе (подгруппе).

Стоимость одного «студенто-часа» для преподавателей устанавливается приказом директора Комплекса ежегодно на начало учебного года и доводится до сведения работников под подпись.

4. Условия оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения

4.1. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) преподавателя определяется в зависимости от установленного объема педагогической нагрузки и рассчитывается по формуле:

$$O_n = \frac{(C_{стп} \times \sum (a_{1i} \cdot t_i) / \sum t_i + 2 \times C_{стп} \times \sum (a_{2i} \cdot t_i) / \sum t_i + 3 \times C_{стп} \times \sum (a_{3i} \cdot t_i) / \sum t_i) \times 720}{12}$$

где:

O_n - ставка заработной платы (базовый должностной оклад) преподавателя;

$C_{стп}$ - стоимость 1 «студенто-часа» для преподавателя;

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

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

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

t_i - количество часов по учебному плану в год в каждой группе;

720 — годовой объем часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы.

Базовая часть заработной платы преподавателя в месяц за установленный объем педагогической работы рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{II} = \frac{Оп \times Фп}{Нп},$$

где:

$Фп$ - установленный объем педагогической работы преподавателя в год;

$Нп$ - объем часов учебной (преподавательской) работы преподавателя в год за ставку заработной платы (720 часов).

4.2. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) преподавателя заочного отделения определяется в зависимости от установленного объема педагогической нагрузки и рассчитывается по формуле:

$$Оз = \frac{(Сстп \times \sum(a1i * ti) / \sum ti + 2 \times Сстп \times \sum(a2i * ti) / \sum ti + 3 \times Сстп \times \sum(a3i * ti) / \sum ti) \times 720}{12}$$

где:

$Оз$ - ставка заработной платы (базовый должностной оклад) преподавателя заочного отделения;

$Сстпз$ - стоимость 1 «студенто-часа» для преподавателя заочного отделения;

$a1_i$ - количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов), но не более 25 человек;

$a2_i$ - количество обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ - количество обучающихся из числа детей инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i - количество часов по учебному плану в год в каждой группе;

720 — годовой объем часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы.

Базовая часть заработной платы преподавателя заочного отделения в месяц за установленный объем педагогической работы рассчитывается по формуле:

$$БЧ_3 = \frac{Оз \times Фпз}{Нп},$$

где:

$Фпз$ - установленный объем педагогической работы преподавателя заочного отделения в год;

$Нп$ - объем часов учебной (преподавательской) работы преподавателя заочного отделения в год за ставку заработной платы (720 часов).

4.3. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) мастера производственного обучения определяется в зависимости от установленного объема педагогической нагрузки рассчитывается по формуле:

$$Ом = \frac{(Сстм \times \sum(a1i \cdot ti) / \sum ti + 2 \times Сстм \times \sum(a2i \cdot ti) / \sum ti + 3 \times Сстм \times \sum(a3i \cdot ti) / \sum ti) \times 720}{12}$$

Ом - ставка заработной платы (базовый должностной оклад) мастера производственного обучения;

Сстм - стоимость 1 «студенто-часа» для мастеров производственного обучения;

a1_i - количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a2_i - количество обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a3_i - количество обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i - количество часов по учебному плану в год в каждой группе;

720 — годовой объем часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы.

Базовая часть заработной платы мастера производственного обучения в месяц за установленный объем педагогической работы рассчитывается по формуле:

$$БЧМ = \frac{Ом \times Фм}{Пм},$$

где:

Фм - установленный объем педагогической работы мастера производственного обучения в год;

Пм - объем часов учебной (преподавательской) работы мастера производственного обучения в год за ставку заработной платы (720 часов).

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

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

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТу) обеспечивает

гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся.

5.2. 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:

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_y}{\sum a1i \times ti + \sum 2 \times a2i \times ti + \sum 3 \times a3i \times ti}$$

где:

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

ФОТ_y - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$a1_i$ - количество обучающихся в i -ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ - количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ - количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

i – индекс, соответствующий наименованию класса.

При расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии и другим предметам, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение средней численности в классах (25 чел.) к средней численности обучающихся в подгруппе по предмету (информатика, иностранный язык, технология и др. предметы, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы).

Стоимость одного «ученико-часа» для учителей устанавливается приказом директора ежегодно на начало учебного года и доводится до сведения работников под подпись.

6. Условия оплаты труда учителей

6.1. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) учителя определяется в зависимости от установленного объема учебной нагрузки и рассчитывается по формуле:

$$O_y = \frac{(C_{\text{сту}} \times \sum(a_{1i} \cdot t_i) / \sum t_i + 2 \times C_{\text{сту}} \times \sum(a_{2i} \cdot t_i) / \sum t_i + 3 \times C_{\text{сту}} \times \sum(a_{3i} \cdot t_i) / \sum t_i) \times N_{\text{ч}} \times K_{\text{уч.нед.}}}{12}$$

где:

O_y - ставка заработной платы (базовый должностной оклад) учителя;

$C_{\text{сту}}$ - стоимость одного «ученика-часа» для учителя;

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

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

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

t_i - количество часов по предмету в каждом классе в неделю;

$N_{\text{ч}}$ - норма часов учебной работы учителя в неделю за ставку заработной платы в месяц (18 часов);

$K_{\text{уч.нед.}}$ - количество учебных недель в году.

Базовая часть заработной платы учителя в месяц за установленный объем учебной нагрузки в неделю рассчитывается по формуле:

$$БЧ_y = \frac{O_y \times \Phi_{\text{н}}}{N_{\text{ч}}},$$

где:

$\Phi_{\text{н}}$ - установленный объем учебной нагрузки учителя в неделю.

При расчете базовой части заработной платы учителя количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии и другим предметам, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение средней численности в классах в Комплексе к средней численности обучающихся в подгруппе по предмету (информатика, иностранный язык, технология и другие предметы, для которых учебным планом предусмотрено деление обучающихся на подгруппы) в Комплексе.

6.2. При изменении численности обучающихся в классе, в том числе детей-инвалидов, детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата,

слепых и слабовидящих детей-инвалидов производится перерасчет базового должностного оклада 1 раз в квартал.

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. Стоимость одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{ствл} = \frac{ФОТ_{бв}}{(\sum a_{1i} \times t_{i1} + \sum 2 \times a_{2i} \times t_{i1} + \sum 3 \times a_{3i} \times t_{i1}) \times n1}$$

где:

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

$ФОТ_{бв}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы 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;

t_{i1} - плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими основные образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -ой группе полного дня;

$n1$ - средняя численность воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня

в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня, и числа групп полного дня в образовательной организации.

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

$$C_{ств2} = \frac{ФОТ_{в2}}{(\sum a_{4i} \times t_{i2} + \sum 2 \times a_{5i} \times t_{i2} + \sum 3 \times a_{6i} \times t_{i2}) \times n_2}$$

где:

$C_{ств2}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в группах кратковременного пребывания, руб.,

$ФОТ_{в2}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

a_{4i} — количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{5i} - 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;

a_{6i} - 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;

n_2 - средняя численность воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного

пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в образовательной организации.

7.4. Стоимость одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, устанавливается приказом директора Комплекса ежегодно на начало учебного года и доводится до сведения работников под подпись.

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

8.1. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования, рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{в}} = \frac{((\text{Сств}1 \times \sum a_{1i} + 2 \times \text{Сств}1 \times \sum a_{2i} + 3 \times \text{Сств}1 \times \sum a_{3i}) * t_{11} + (\text{Сств}2 \times \sum a_{4i} + 2 \times \text{Сств}2 \times \sum a_{5i} + 3 \times \text{Сств}2 \times \sum a_{6i}) * t_{12})}{12}$$

где:

$O_{\text{в}}$ - ставка заработной платы (базовый должностной оклад) воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования;

$\text{Сств}1$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня;

a_{1i} - численность воспитанников в i -й группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{2i} - численность воспитанников в i -й группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} - численность воспитанников в i -й группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$\text{Сств}2$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

a_{4i} - численность воспитанников в i -й группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{5i} - численность воспитанников в i -й группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{6i} - численность воспитанников в i -й группе кратковременного пребывания

из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_1 - плановое количество дней посещения в год в группе полного дня;

t_2 - плановое количество дней посещения в год в группе кратковременного пребывания.

Базовая часть заработной платы воспитателя в месяц за установленный объем учебной нагрузки в неделю рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{\text{в}} = \frac{Ов \times Фп}{Нч},$$

где:

$Фп$ - установленный объем педагогической работы воспитателя в неделю в часах;

$Нч$ - норма часов педагогической работы воспитателя в неделю за ставку заработной платы в месяц (25 или 36 часов).

8.2. 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» для педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, рассчитывается по следующей формуле:

$$С_{стпд} = \frac{ФОТпд}{\sum a_i \times b_i}$$

где:

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

$ФОТпд$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников реализующих программы дополнительного образования;

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).

9.2. Стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников, реализующих программы дополнительного образования, устанавливается приказом директора Комплекса ежегодно на начало учебного года и доводится до сведения работников под подпись.

10. Условия оплаты труда педагогического работников реализующих дополнительные общеразвивающие программы

10.1. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) педагогического работника, реализующего дополнительные общеразвивающие программы, определяется в зависимости от установленного объема педагогической нагрузки и рассчитывается по формуле:

$$O_{нд} = (C_{см} \times \sum(a_{1i} * t_i) / \sum t_i + 2 \times C_{см} \times \sum \frac{a_{2i} * t_i}{\sum t_i} + 3 \times C_{см} \times \sum \frac{a_{3i} * t_i}{\sum t_i}) \times H_{ч} \times K_{нед}.$$

где

O_n - ставка заработной платы (базовый должностной оклад) педагогического работника;

$C_{см}$ - стоимость 1-го «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;

$H_{ч}$ - объем часов педагогической работы педагогического работника в неделю за ставку заработной платы в месяц;

t_i - количество часов в каждой группе в неделю;

$K_{нед}$ - среднее количество недель в месяце (4,33).

Базовая часть заработной платы педагогического работника в месяц за установленный объем педагогической работы в неделю рассчитывается по формуле:

$$БЧ_{Д\partial} = \frac{О_{пд} \times Ф_{н}}{Н_{ч}},$$

где:

$Ф_{н}$ – установленный объем педагогической работы педагогическому работнику в неделю.

11. Условия оплаты труда иных категорий работников по должностным окладам

11.1. Размеры должностных окладов работников, занимающих педагогические должности (не поименованных в п.п. 3-10 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.

11.2. 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.

11.3. Размеры должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным

квалификационным группам (ПКГ) общепрофессиональных профессий рабочих, утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

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

11.4. Размеры 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.

11.5. 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. Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по профессиям рабочих или должностям служащих, не включенным в ПКГ, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от сложности труда с учетом размера фонда оплаты Комплекса.

11.6. 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

12.1. Заработная плата директора Комплекса, его заместителей 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 и науки города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных

образовательных организаций среднего профессионального образования, утвержденным Департаментом образования и науки города Москвы.

12.3. Должностной оклад директора Комплекса устанавливается Департаментом образования и науки города Москвы, в кратном отношении к средней заработной плате 50% педагогических работников возглавляемой им организации с наименьшим размером средней заработной платы с применением коэффициентов кратности. Данный показатель включается в трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем образовательной организации.

12.4. Размер должностного оклада заместителей директора Комплекса устанавливается на 10 процентов ниже размера должностного оклада директора.

12.5. Предельный уровень средней заработной платы заместителей директора устанавливается директором Комплекса на 10 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы директора Комплекса.

12.6. Информация о среднемесячной заработной плате руководителей и их заместителей за календарный год размещается на официальном сайте Департамента образования и науки города Москвы.

13. Условия оплаты педагогов дополнительного образования, осуществляющих внебюджетную деятельность – предоставление платных дополнительных образовательных услуг.

13.1. В Комплексе предоставляются платные дополнительные образовательные услуги.

13.2. Дополнительные платные образовательные услуги оказываются работниками (педагогами дополнительного образования) на условиях внутреннего совместительства и совмещения, предусмотренного штатным расписанием системы платных образовательных услуг составляемого на учебный год.

13.3. Стоимость дополнительных платных образовательных услуг, оказываемых на условиях п. 13.1. рассчитывается в соответствии с утвержденной Работодателем сметой доходов и расходов по образовательной программе объединения дополнительного образования. Смета включает в себя затраты:

- расходы на оплату труда основного персонала (педагоги дополнительного образования);
- расходы на оплату труда административно-управленческого, младшего обслуживающего, иного персонала;

- начисления на заработную плату;
- оплата работ, услуг, в которые входят: коммунальные платежи, связь, транспортные расходы, содержание здания и прочие работы, услуги;
- материальные затраты, в которые входят: расходы на поступление нефинансовых активов (увеличение стоимости основных средств, увеличение стоимости материальных запасов).
- прочие расходы.

13.4. Доходы от оказания платных образовательных услуг направляются в фонд оплаты труда на выплату заработной платы (включая надбавки, доплаты и стимулирующие выплаты) с начислениями на оплату труда до 80%.

13.5. Непосредственно на оплату труда педагогов дополнительного образования, реализующих дополнительные платные образовательные, направляется до 50 % от общей суммы средств указанных в п. 13.4.

13.6. Оплата труда педагогов дополнительного образования рассчитывается от суммы денежных средств за оказанные платные дополнительные образовательные услуги, поступивших на лицевой счет Работодателя от заказчиков образовательной программы объединения дополнительного образования по состоянию на 25 число текущего месяца.

13.7. Стоимость часа для оплаты труда педагогов дополнительного образования, реализующих программы повышения квалификации, устанавливается на основании приказа директора.

14. Выплаты компенсационного характера

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

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работ;
- доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы;
- доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами и инвалидами

- доплата за индивидуальное обучение на дому обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья), в т.ч. с использованием дистанционных образовательных технологий;
- доплата за проверку письменных работ;
- доплата за заведование кабинетами (лабораториями, отделениями и т.д.);
- доплата за руководство научными и творческими объединениями, предметными и цикловыми комиссиями и т.д.;
- доплата за выполнение функций классного руководителя (куратора);
- ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора);
- федеральное ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам;
- компенсация педагогическим работникам, участвующим в подготовке ГИА.

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

14.3. Размеры компенсационных выплат устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставка заработной платы) без учета стимулирующих выплат, либо абсолютном значении 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.

14.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностному окладу (ставка заработной платы), не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

14.5. 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.

14.6. 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.

14.7. Переработка рабочего времени воспитателей, помощников воспитателей вследствие неявки сменяющего работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, в первый день замены является сверхурочной работой. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором или трудовым договором.

Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании приказа директора Комплекса с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя, преподавателя, мастера производственного обучения, то есть замена временно отсутствующего основного педагогического работника, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется педагогическим работником с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании приказа директора Комплекса с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

14.8. 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;

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

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

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

Осв – должностной оклад старшего воспитателя,

30 – количество часов в неделю по норме;

Ч – количество часов.

14.10. 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).

14.11. 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.

14.12. 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.

14.13. 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.

14.14. 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 (с изм. и доп.) "Об утверждении Порядка выплаты компенсации педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования".

15. Выплаты стимулирующего характера

15.1. 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:

15.1.1. Ежемесячные выплаты:

15.1.1.1. Выплата за квалификационную категорию (первая, высшая).

15.1.1.2. Выплата за наличие ученой степени и (или) ученого звания и отраслевых наград.

- 15.1.1.3. Выплата молодым специалистам в течение первых 3-х лет работы.
- 15.1.1.4. Выплата за наличие почетного звания или отраслевого нагрудного знака.
- 15.1.1.5. Выплата за стаж непрерывной работы в ГБПОУ «1-й МОК».
- 15.1.1.6. Выплата за результативность работы в предыдущем учебном году - коэффициент, устанавливаемый работникам всех ПКГ на основании подведенных итогов по критериям, определяющим интенсивность и эффективность (качество) труда в предыдущем учебном году.
- 15.1.1.7. Городская надбавка за активное участие в развитии Московской электронной школы.
- 15.2. В Комплексе могут применяться разовые премии:
- 15.2.1. Премия за качественную и результативную работу при выходе на пенсию.
- 15.2.2. Премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы.
- 15.2.3. Премия за результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.
- 15.2.4. Премия за выполнение особо важных и ответственных поручений.
- 15.2.5. Премия за подготовку и проведения важных мероприятий, связанных с основной деятельностью Комплекса.
- 15.2.6. Премия по результатам работы за:
- календарный год;
 - квартал;
 - месяц.
- 15.3. Работникам, отработавшим неполный отчетный период в связи с увольнением, стимулирующая выплата, премия за отчетный период не начисляется.
- 15.4. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году и (или) премия за отчетный период может не назначаться и не начисляться полностью или частично за упущения в работе вне зависимости от выполнения установленных показателей. Не выплата или снижение премии производится за расчетный период, в котором имело место упущение.
- 15.5. Упущения, при наличии которых размер начисленной стимулирующей выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году и (или) премия за отчетный период за выполнение показателей может снижаться или не выплачиваться полностью:

<i>Наименование показателя</i>	<i>Снижение размера стимулирующей выплаты или премии</i>
--------------------------------	--

<i>Нарушение инструкций по технике безопасности и охране труда, противопожарной безопасности, установленных локальными нормативными актами Комплекса, санитарных правил и норм</i>	<i>от 50% до 100%</i>
<i>Допущение случаев производственного травматизма</i>	<i>от 50% до 100%</i>
<i>Невыполнение приказов и распоряжений, несоблюдение сроков исполнения документов и поручений</i>	<i>от 50% до 100%</i>
<i>Нарушение Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса профессиональной этики педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность ГБПОУ «1-й МОК», Кодекса профессиональной этики работников ГБПОУ «1-й МОК», трудовой и исполнительской дисциплины, невыполнение должностной инструкции</i>	<i>от 50% до 100%</i>
<i>Отсутствие контроля руководителей за соблюдением работниками, находящимися в их подчинении, трудовой и исполнительской дисциплины</i>	<i>от 50% до 100%</i>

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

15.7. Иные выплаты стимулирующего характера установлены быть не могут.

15.8. Решение о выплате премий, установлении ежемесячных выплат к должностному окладу (ставке заработной платы), их размерах и периодах, на которые они устанавливаются, оформляется приказом директора Комплекса.

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

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

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

15.12. Премирование сотрудника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала, года) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования, указанными в Приложении № 3 к настоящему Положению.

15.13. Размер стимулирующих выплат 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.

15.14. Премии выплачиваются в следующем расчетном периоде.

16. Порядок рассмотрения и утверждения размера стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году (интенсивность и эффективность (качество) труда), устанавливаемого работникам на основании подведенных итогов по критериям

16.1. В целях обеспечения общественного участия в определении и назначении стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году в Комплексе создается специальная открытая комиссия (далее - Комиссия), в состав которой входят представители административно-управленческого персонала, педагогических работников и Профкома.

16.2. Количественный (не менее 7 человек) и персональный состав Комиссии ежегодно утверждается приказом директора Комплекса на начало учебного года с учетом предложений Профкома.

16.3. В полномочия Комиссии входит:

16.3.1. Анализ представленных в Комиссию документов по оценке результативности труда работников Комплекса.

16.3.2. Оценка выполнения работниками Комплекса, включая совместителей (внутренних и внешних), утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы.

Документы, указанные в подпункте 16.3.1., подготавливаются администрацией Комплекса на основе объективных не фальсифицируемых данных из информационных систем с условием обязательного ознакомления работника с этими данными, и не могут быть запрошены с работников.

16.4. Размер выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливается приказом директора Комплекса на основании протокола, подготовленного по результатам заседания Комиссии.

16.5. Комиссия на основании документов по оценке результативности и эффективности труда работников составляет протокол оценки профессиональной деятельности работников за прошедший период, с отражением полученных в результате осуществления процедур оценки, данных по каждому из работников.

16.6. Заседание Комиссии считается правомочным при участии в нем более половины членов Комиссии. Решение Комиссии принимается прямым открытым голосованием и считается принятым, если за него проголосовало более половины членов комиссии. При равенстве голосов председатель комиссии имеет право решающего голоса.

16.7. Работники должны быть ознакомлены с приказом, подготовленным в соответствии с пунктом 16.4. под подпись.

16.8. Размер выплаты за результативность работы в предыдущем учебном году 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 базового должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается приказом директора Комплекса на учебный год.

16.9. С момента ознакомления с приказом работник в течение 3 рабочих дней вправе подать, а Комиссия обязана принять, обоснованное письменное заявление работника о несогласии с оценкой результативности и эффективности его деятельности.

16.10. Основанием для подачи заявления работниками является факт нарушения установленных положением о стимулирующих выплатах норм и (или) технические ошибки.

16.11. Апелляции работников по другим основаниям Комиссией не принимаются и не рассматриваются.

16.12. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника дать ему письменный аргументированный ответ по результатам проверки в течение 5-ти календарных дней после принятия заявления работника. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур оценивания, предусмотренных нормами настоящего Положения или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку результативности и эффективности труда работника, ошибочно определенные размеры стимулирующих выплат подлежат корректировке с 1 числа месяца даты решения комиссии, оформленного протоколом, на основании приказа директора. Работник, у которого изменяется сумма стимулирующей выплаты знакомится с решением Комиссии и приказом под подпись.

Приложение № 1
к «Положению о системе оплаты труда
и материальном стимулировании работников»
ГБПОУ «1-й МОК»
(с 01.09.2022)

Таблица окладов по профессиональным квалификационным группам

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Делопроизводитель	40000,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Администратор Секретарь руководителя Техник-смотритель	45000,00
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 внутри должностная категория	50000,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	55000,00
4 квалификационный уровень	Механик Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	60000,00

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

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Специалист (по профилю деятельности) Документовед Инженер по защите информации Сетевой инженер Специалист (по учебно-методической работе) Специалист (по профориентации) Специалист (по полиграфии) Специалист (по интернет-маркетингу) Специалист (по административно-хозяйственной деятельности) Специалист (по сетевому администрированию и защите информации) Специалист (по пищевому производству) Специалист (по работе с контингентом) Системный администратор (информационно-коммуникационных систем) Специалист (по безопасности) Специалист по кадрам Специалист по закупкам Специалист по питанию Специалист (по управлению документацией) Специалист по охране труда Экономист Юрисконсульт Графический дизайнер Специалист (по волонтерскому движению) Специалист (по связям с общественностью)	65000,00
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	70000,00
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	75000,00
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	80000,00

**Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности
служащих четвертого уровня»**

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Руководитель контрактной службы Начальник отдела кадров Начальник инженерной службы	90000,00

**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 Диспетчер факультета	40000,00

**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	50000,00
2 квалификационный уровень	Педагог – организатор Социальный педагог Педагог дополнительного образования, реализующий программы профессионального обучения и дополнительного профессионального образования	55000,00
3 квалификационный уровень	Методист Педагог-психолог	60000,00
4 квалификационный уровень	Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности Руководитель физического воспитания Педагог-библиотекарь Тьютор Старший воспитатель Учитель-логопед Учитель-дефектолог	65000,00

--	--	--

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 лабораторией	95000,00

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

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
3 квалификационный уровень	Библиотекарь	50000,00
4 квалификационный уровень	Заведующий библиотекой	55000,00

Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Гардеробщик Кастелянша Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания	33000,00

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

Уровень	Наименование должности	Должностной оклад
1 квалификационный уровень	Мастер производственной лаборатории Водитель Слесарь-сантехник Повар Плотник Электромеханик	37000,00

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 условиями труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда	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: доплата за совмещение профессий (должностей) (исполнение обязанностей)	совмещение профессий (должностей), предусмотренных штатным расписанием без освобождения от работы, определенной трудовым договором	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с системой расчета доплат и надбавок	все группы

¹ Согласно перечню, утвержденному Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 163 (с изм. и доп.) "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет"

Наименование	Условия	Размеры	ПКГ
<p>доплата за расширение зоны обслуживания,</p> <p>увеличение объема работ</p>	<p>расширение зоны обслуживания,</p> <p>увеличение объема работ</p>	<p>работников Комплекса от 10 до 100% должностного оклада совмещаемой должности</p> <p>Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с системой расчета доплат и надбавок работников Комплекса от 10 до 100% должностного оклада совмещаемой должности</p>	<p>все группы</p>
<p>доплата и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника</p>	<p>исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором</p>	<p>Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы в соответствии с системой расчета</p>	<p>все группы</p>

Наименование	Условия	Размеры	ПКГ
	<p>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 по болезни или другим причинам, производится дополнительно по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года.</p>	<p>доплат и надбавок работников Комплекса от 10 до 100% должностного оклада совмещаемой должности</p> <p>по часовым ставкам помесячно или в конце учебного года</p>	<p>педагогические работники</p>
<p>доплата за сверхурочную работу</p>	<p>выполнение работы по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период</p>	<p>в соответствии со ст.152 ТК РФ²</p>	<p>все группы, кроме работников с ненормированным рабочим днем</p>

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

Наименование	Условия	Размеры	ПКТ
доплата за работу в ночное время	выполнение работы с 22 часов до 6 часов.	40 процентов часовой тарифной ставки/ должностного оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.	все группы
доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни	выход на работу в выходные и нерабочие праздничные дни	в соответствии со ст.153 ТК РФ ³	все группы
доплата работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы	возраст работника до 18-ти лет, сокращенная продолжительность ежедневной работы	доплата до уровня оплаты труда работников соответствующих категорий при полной продолжительности ежедневной работы.	все группы
доплата за работу с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами и инвалидами	работа с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья, детьми-инвалидами и инвалидами	устанавливается приказом директора на учебный год	педагогические работники

³ Преподавателям, учителям, иным педагогическим работникам — в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим должностной оклад, — в размере одинарной дневной или часовой ставки (части должностного оклада) за день или час работы (части должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части 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	ШКТ
доплата за индивидуальное обучение на дому обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья), в т.ч. с использованием дистанционных образовательных технологий	индивидуальное обучение на дому обучающихся (нуждающихся в длительном лечении, детей-инвалидов, детей с ограниченными возможностями здоровья), в т.ч. с использованием дистанционных образовательных технологий	устанавливается приказом директора на учебный год	педагогические работники
доплата за проверку письменных работ преподавателями	проверка письменных работ учителями.	устанавливается приказом директора на учебный год с учетом педагогической нагрузки	педагогические работники: учителя, преподаватели
доплата за ведение кабинетами (лабораториями, отделениями и т.д.)	ведение кабинетов (лабораториями, отделениями и т.д.)	устанавливается приказом директора на учебный год	педагогические работники
доплата за руководство научными и творческими объединениями, предметными и цикловыми комиссиями и т.д.	руководство научными и творческими объединениями, предметными и цикловыми комиссиями и т.д.	устанавливается приказом директора на учебный год	педагогические работники

Наименование	Условия	Размеры	ПКТ
доплата за выполнение функций классного руководителя (куратора)	выполнение функций классного руководителя (куратора)	устанавливается приказом Директора на учебный год	педагогические работники
ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя (куратора)	выполнение функций классного руководителя (куратора)	в размере и порядке установленным Постановлением Правительства Москвы от 30.08.2018 № 1027 «0 ежемесячном городском вознаграждении педагогических работников государственных образовательных организаций города Москвы, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, за выполнение функций	педагогические работники

Наименование	Условия	Размеры	ПКГ
федеральное ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство (кураторство) педагогическим работникам	классное руководство	<p>классного руководителя»</p> <p>в размере и порядке установленным Постановлением Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 "О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя"</p>	педагогические работники
компенсация педагогическим работникам, участвующим в подготовке ГИА	участие в подготовке ГИА	<p>в размере и порядке, установленном Постановлением Правительства Москвы от 04.05.2011 № 184-ПП "Об утверждении Порядка выплаты компенсации</p>	педагогические работники

Наименование	Условия	Размеры	ПКТ
		<p>педагогическим работникам, участвующим в подготовке и проведении государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования"</p>	

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

СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

Наименование	Условия	Размер
Премия за качественную и результативную работу при выходе на пенсию	Всем ПКГ Увольнение в связи с выходом на пенсию	До 200% от должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается приказом директора на учебный год
Премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы	Всем ПКГ Окончание учебного года	До 150% от должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается приказом директора

Наименование	Условия	Размер
<p>Премия за результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся</p>	<p>Педагогическим работникам подготовке обучающихся-госедителей и призеров мероприятий гордского, общероссийского, международного уровня (олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования), участников научных конференций;</p>	<p>До 200% от должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается приказом директора</p>
<p>Премия за выполнение особо важных и ответственных поручений.</p>	<p>Всем ПКГ</p>	<p>До 100% от должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается приказом директора</p>

Наименование	Условия	Размер
<p>Премия за подготовку и проведение важных мероприятий</p>	<p>Всем ПКГ</p>	<p>До 100% от должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается приказом директора</p>

Наименование	Условия	Размер
<p>Премия по результатам работы за:</p>	<p>Всем ЛКГ: Добрассовестность, качественное, результативное исполнение должностных обязанностей; соблюдение Устава Комплекса, Правил внутреннего трудового распорядка, отсутствие нарушений трудовой и штатно-финансовой дисциплины, правил охраны труда и техники безопасности, санитарных правил и норм. Выполнение утвержденного государственного задания. Участие Комплекса в городских общественно-значимых мероприятиях. Эффективная работа ГО удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату, сверх финансируемых из бюджета города Москвы. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся. Реализация образовательной организацией не менее 4-х профилей обучения. Эффективная работа по реализации не менее 4-х профилей обучения. Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса.</p>	<p>Устанавливается приказом директора</p>

Наименование	Условия	Размер
<p>- год</p> <p>- квартал</p> <p>- месяц</p> <p><u>Ежемесячные стимулирующие выплаты,</u> <u>специальные коэффициенты:</u></p> <p>Выплата за результативность работы в предыдущем учебном году:</p> <p>- коэффициент, устанавливаемый всем ПКГ на основании подведенных итогов по критериям, определяющим интенсивность и эффективность (качество) труда</p>	<p>работа в течение полного года, если премия назначается по итогам работы за год</p> <p>работа в течение полного квартала, если премия назначается по итогам работы за квартал</p> <p>работа в течение полного месяца, если премия назначается по итогам работы за месяц</p>	<p>за год – до 200 % должностного оклада (ставки заработной платы)</p> <p>за квартал – до 150 % должностного оклада (ставки заработной платы)</p> <p>за месяц - до 120% должностного оклада (ставки заработной платы)</p>
<p>Всем ПКГ на основании подведенных итогов по критериям, определяющим интенсивность и эффективность (качество) труда за учебное полугодие или учебный год.</p> <p>высокие результаты в работе, количественно измеряемые установленными в Комплексе показателями согласно критериям (Приложение № 4 к Положению о системе оплаты труда и материальном стимулировании).</p>		<p>Согласно Приложению № 4</p>

Наименование	Условия	Размер
Выплата за квалификационную категорию	Педагогическим работникам Первая квалификационная категория	Устанавливается приказом директора на учебный год по каждой категории
Выплата за наличие ученой степени и (или) ученого звания и отраслевых наград	Высшая квалификационная категория 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) со дня присвоения звания, награждения. Работникам, имеющим ученую степень и (или) ученое звание (по профилю работы), отраслевые награды на момент введения в действие редакции ПОТ, устанавливаемой данной выплату, она назначается с 1-го числа месяца введения положения; далее со дня принятия Мзнобнауки решения о выдаче диплома; со дня присвоения звания, награждения.	Устанавливается приказом директора на учебный год
Выплата молодым специалистам в течении первых 3-х лет работы	Всем ПКТ работники не старше 35 лет, которые не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения высшего или среднего	Устанавливается приказом директора на учебный год молодым специалистам, имеющим диплом с

Наименование	Условия	Размер
<p>Выплата за наличие почетного звания или отраслевого нагрудного знака</p>	<p>профессионального образования после его окончания поступили на работу по специальности при условии выполнения нормы рабочего времени (для учителя начальной школы - независимо от объема педагогической нагрузки), со дня предоставления диплома.</p> <p>почетные звания: "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель школы Российской Федерации", "Заслуженный преподаватель" «Заслуженный мастер профессионально-технического образования» «Заслуженный мастер производственного обучения» - СССР, РФ "Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации", а также лауреатам премии Мэрии Москвы и лауреатам премии города Москвы в области образования со дня присвоения звания, награждения.</p> <p>работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник</p>	<p>отличием, выплата увеличивается на 10 %</p> <p>Устанавливается приказом директора на учебный год</p> <p>Устанавливается приказом директора на учебный год</p>

Наименование	Условия	Размер
<p>Выплата за стаж непрерывной работы</p>	<p>профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник физической культуры», «Почетный работник общего образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник образования города Москвы» со дня награждения.</p> <p>Непрерывный стаж работы в ГБПОУ «1-й МОК» со дня достижения соответствующего стажа:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 10 лет - 15 лет - 20 лет и далее каждые 10 лет. 	<p>Устанавливается приказом директора на учебный год</p>
<p>Городская надбавка за активное участие в развитии Московской электронной школы</p>	<p>Учителям</p>	<p>Устанавливается Учредителем</p>

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

**Критерии для установления стимулирующей выплаты за
результативность работы в предыдущем учебном году (интенсивность и
эффективность (качество) труда) Кинт**

Учитель по программам начального общего образования

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Результат
<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, в том числе в рамках ВСОКО по материалам МЦКО) по каждому обучающемуся	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	
5	Результаты участия обучающихся в проектной деятельности (в соответствии с Положением о проектной деятельности в Комплексе, положением о конкурсе лучших проектов Комплекса)	Лауреат -1 Призер -5 Победитель 10	
<i>Критерий № 3. Вклад педагогического работника в использовании социокультурных ресурсов города в обучении</i>			
6	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «Музеи. Парки. Усадьбы». Учитываются индивидуальные дипломы.	победитель: 0,3 призер: 0,1	
7	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «История и культура храмов столицы»	победитель отборочного этапа – 0,5 призер финального	

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Результат
		этапа - 2 победитель финального этапа -3	
8	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «Не прервется связь поколений».	победитель -1 призер -0,5	
9	**Результаты участия обучающихся в олимпиаде «Мой район в годы войны»	Победитель (команда) -1 Призер (команда) -0,5 Победитель -5 Призер - 3	
*Критерий № 4. Вклад педагогического работника в развитии профессиональных умений и профессионального мастерства			
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 (каждому педагогическому работнику, принимавшему участие в подготовке)	Призер регионального этапа – 15 Победитель регионального этапа – 20 Призер всероссийского этапа – 25 Победитель всероссийского этапа - 35	
Критерий № 5. Развитие профессионального мастерства, качественное выполнение должностных обязанностей			
11	Результативная работа по переводу дошкольников в первый класс - проведение бинарных занятий	За каждый урок - 1	
12	Результаты участия в профессиональных конкурсах (Учитель года, Самый классный Метапредметная олимпиада «Московский учитель», Московская городская олимпиада «Учитель школы большого города» и т.п.)	Участник очного тура (2 этапа) – 10 Финалист, призер - 20 Победитель -30	
13	Наличие свидетельства о прохождении метапредметной диагностики в ЦНД МЦКО ДОНМ (за отчетный период) и размещение на официальном сайте результатов	5	
14	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса	2	
15	Отсутствие обоснованных замечаний администрации и обоснованных жалоб,	5	

	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»,		
Критерий № 6. Результативность работы команды работников Комплекса по развитию рейтинга вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников			
16	Вхождение Комплекса в рейтинг вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников:	Грант Мэра Москвы I степени - 20 баллов	
		Грант Мэра Москвы II степени - 15 баллов	

* (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	Результат
Критерий № 1. Вклад педагогического работника в обеспечение качественного массового образования			
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	
2	Результативность ОГЭ по предмету (за каждого обучающегося):	«4» - 0,2 «5» - 0,5	
3	Результативность обучающихся, успешно прошедших независимую диагностику (МЦКО, в том числе в рамках ВСОКО по материалам МЦКО) по учебному предмету (за каждого обучающегося):	средний - 0,05 повышенный - 0,1 высокий - 0,2	
*Критерий № 2. Вклад педагогического работника в развитие талантов максимального количества обучающихся			

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Результат
4	**Результаты участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников	<u>региональный этап</u> призер – 5 победитель – 10 <u>заключительный этап</u> призер – 25 победитель - 35	
5	**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	
6	**Результаты участия обучающихся в Московской олимпиаде школьников	призер – 25 победитель - 35	
*Критерий № 3. Вклад педагогического работника в работу с обучающимися, с особыми образовательными потребностями			
7	**Результаты участия обучающихся в чемпионате профессионального мастерства для людей с ограниченными возможностями здоровья - Абилимпикс	<u>Городской уровень:</u> победитель - 20 Призер – 15 <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель – 35 Призер - 20	
Критерий № 4. Вклад педагогического работника в использовании социокультурных ресурсов города в обучении			
8	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «Музеи. Парки. Усадьбы». Учитываются индивидуальные дипломы.	победитель: 0,3 призер: 0,1	
9	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «История и культура храмов столицы»	победитель отборочного этапа – 0,5 призер финального этапа - 2 победитель финального этапа -3	
10	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «Не прервется связь поколений».	победитель -1 призер -0,5	

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Результат
11	**Результаты участия обучающихся в олимпиаде «Мой район в годы войны» (за каждый этап мероприятия)	Победитель (команда) -1 Призер (команда) -0,5 Победитель - 5 Призер - 3	
12	**Результаты участия обучающихся в конкурсе профессиональных компетенций	Достигший базового уровня -1	
*Критерий № 5. Вклад педагогического работника в развитии профессиональных умений и профессионального мастерства			
13	**Результаты участия во Всероссийской олимпиаде профессионального мастерства обучающихся по профессиям и специальностям среднего профессионального образования и в соревнованиях по профессиональному мастерству (каждому педагогическому работнику, принимавшему участие в подготовке)	Призер регионального этапа – 15 Победитель регионального этапа – 20 Призер всероссийского этапа 25 Победитель всероссийского этапа - 35	
*Критерий № 6. Вклад педагогического работника в развитие массового любительского спорта обучающихся			
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	

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Результат
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, Метапредметная олимпиада «Московский учитель», Московская городская олимпиада «Учитель школы большого города» и т.п.)	Участник очного тура (2 этапа) 10 Финалист, призер - 20 Победитель - 30	
17	Наличие свидетельства о прохождении независимой диагностики: в формате ЕГЭ ОГЭ, предметной области (для учителей физической культуры, творческих и прикладных предметов) в ЦНД МЦКО ДОНМ (учитывается период действия сертификата - 5 лет) и размещение на официальном сайте результатов	Высокий уровень -10 Экспертный уровень 20 Высокий уровень -3 Экспертный уровень - 5	
18	Наличие действующего сертификата эксперта	ЕГЭ - 10 ОГЭ -5	
19	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса	2 учитель физической культуры - 5	
20	Отсутствие обоснованных замечаний администрации и обоснованных жалоб, обращений родителей, законных представителей обучающихся, зафиксированных в письменном	5	

	виде; отсутствие нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, Кодекса 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			
21	Вхождение Комплекса в рейтинг вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников:	Грант Мэра Москвы I степени - 20 баллов Грант Мэра Москвы II степени - 15 баллов	

* (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	Результат
Критерий № 1. Вклад педагогического работника в обеспечение качественного массового образования			
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	
2	Внутренняя оценка качества - уровень качества освоения обучающимися компетенций (по результатам промежуточной аттестации за отчетный период): – не менее 60% по общеобразовательным дисциплинам; - не менее 80% по всем остальным дисциплинам, МДК, практика .Итог подводится по среднему значению, с учетом всех дисциплин во всех группах	5	
3	Результативность обучающихся, успешно прошедших независимую диагностику (МЦКО, в том числе в рамках ВСОКО по материалам МЦКО) по учебному предмету (за каждого обучающегося):	средний -0,05 повышенный - 0,1 высокий -0,2	
*Критерий № 2. Вклад педагогического работника в развитие талантов максимального количества обучающихся			

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Результат
4	**Результаты участия обучающихся во Всероссийской олимпиаде школьников,	<u>региональный этап</u> призер – 5 победитель – 10 <u>заключительный этап</u> призер – 25 победитель - 35	
5	**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	
6	**Результаты участия обучающихся в Московской олимпиаде школьников	призер – 25 победитель - 35	
*Критерий № 3. Вклад педагогического работника в работу с обучающимися, с особыми образовательными потребностями			
7	**Результаты участия обучающихся в чемпионате профессионального мастерства для людей с ограниченными возможностями здоровья – Абилимпикс (каждому педагогическому работнику, принимавшему участие в подготовке)	<u>Городской уровень:</u> победитель -20 Призер – 15 <u>Всероссийский уровень:</u> Победитель 35 Призер - 20	
*Критерий № 4. Вклад педагогического работника в использовании социокультурных ресурсов города в обучении			
8	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «Музеи. Парки. Усадьбы». Учитываются индивидуальные дипломы.	победитель: 0,3 призер: 0,1	
9	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «История и культура храмов столицы»	победитель отборочного этапа – 0,5 призер финального этапа - 2 победитель финального этапа -3	
10	**Результаты участия обучающихся в городской олимпиаде: «Не прервется связь поколений».	победитель -1 призер -0,5	
11	**Результаты участия обучающихся в городском образовательном проекте «Мой район в годы войны»	победитель -1 призер -0,5	
*Критерий № 5. Вклад педагогического работника в развитии профессиональных умений и профессионального мастерства обучающихся			

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Результат
12	**Результаты участия во Всероссийской олимпиаде профессионального мастерства обучающихся по профессиям и специальностям среднего профессионального образования и в соревнованиях по профессиональному мастерству движений WorldSkills Russia (каждому педагогическому работнику, принимавшему участие в подготовке)	Призер регионального этапа – 15 Победитель регионального этапа – 20 Призер всероссийского этапа – 25 Победитель всероссийского этапа - 35	
13	Результаты сдачи ДЭ по стандартам WorldSkills Russia в рамках ГИА (за каждого обучающегося). Баллы выпускников по итогам ДЭ по стандартам WorldSkills Russia приравниваются к аналогичным баллам ЕГЭ, определяемым по соответствующим процентиям в стандартизированных шкалах: (каждому педагогическому работнику, принимавшему участие в подготовке)	За оценку «5» <u>максимального уровня</u> заданий начисляется - 3; За оценку «4» максимального уровня заданий начисляется - 2; За оценку «5» среднего уровня заданий начисляется - 1	
14	Результаты участия обучающихся в проекте «Профессиональное обучение без границ»	За каждого обучающегося, получившего свидетельство о профессии в текущем учебном году – 0,5 балла	
*Критерий № 6. Вклад педагогического работника в развитие массового любительского спорта			
15	**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	

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Результат
		совета – 0,5, призер уровня межрайонного совета – 0,2	
16	* 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.	
*Критерий № 7. Развитие профессионального мастерства, качественное выполнение должностных обязанностей			
17	**Результаты участия в профессиональных конкурсах (закрепленных приказом директора)	Победитель – 1 Призер – 0,3	
18	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	
19	Наличие действующего свидетельства, сертификата эксперта	Эксперт демонстрацион ного экзамена -2; Эксперт, имеющий удостоверение, подтверждающе с статус эксперта чемпионата Абилимпикс – 2; Региональный эксперт WS – 5; Сертифицирован ный эксперт, менеджер компетенции - 8; Международный эксперт -10.	
20	Отсутствие травматизма во время образовательного процесса	(преподавателям и мастерам производственно го обучения) - 2 (преподавателям физической культуры и мастерам	

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Результат
		производственно го обучения, преподавателям дисциплин и междисциплинарных курсов, связанных с повышенной опасностью) - 5	
21	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	
22	Наличие свидетельства о прохождении независимой диагностики: в формате ЕГЭ ОГЭ, предметной области (для учителей физической культуры, творческих и прикладных предметов) в ЦНД МЦКО ДОгМ (учитывается период действия сертификата -5 лет) и размещение на официальном сайте результатов	Высокий уровень -10 Экспертный уровень - 20 Высокий уровень -3 Экспертный уровень - 5	
23	Прохождение независимого тренинга в формате Демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills Россия для преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения	10	
24	Разработка материалов для систем дистанционного и электронного обучения: - Разработка полноценного курса для цифровой образовательной платформы «Московские колледжи» с подтверждением размещения - Видеозаписи мастер-классов и практических занятий, прошедших модерацию с подтверждением размещения на канале «Дистанционное обучение ГБПОУ «1-й МОК» - https://clck.ru/SeGLn	3 • 1-10 – 1 балл • 11-20 – 2 балла • 21 и более – 3 балла	
Критерий № 8. Результативность работы команды работников Комплекса по развитию рейтинга вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников			

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы	Результат
25	Вхождение Комплекса в рейтинг вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников:	Грант Мэра Москвы I степени - 20 баллов Грант Мэра Москвы II степени - 15 баллов	

* (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	Результат
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 (уроков).	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), ГБОУ ГМЦ - трансляция передового опыта работы среди педагогических коллективов города, в общественно - профессиональных сообществах	За каждое - 1 балл	
4	Организация и проведение онлайн занятий при использовании интернет ресурса на платформах (Meet, Zoom и т.д.)	За каждое занятие - 0,3 балла	
5	Внедрение, апробация и успешная реализация парциальных программ, рекомендованных стандартом деятельности государственных образовательных организаций, подведомственных ДОНМ, по реализации основной образовательной программы дошкольного образования	Апробация - 3 балла Внедрение, успешная реализация - 6 баллов	
6	Реализация программ инклюзивного образования	1 воспитанник – 3 балла	
Критерий № 2. Вклад педагогического работника в высокую результативность по			

реализации ФГОС, по охране и укреплению здоровья воспитанников Комплекса, педагогическую и оздоровительную работу			
7	Отсутствие несчастных случаев, случаев травматизма среди воспитанников	5 баллов	
8	Отсутствие обоснованных замечаний по организации питания воспитанников со стороны администрации комплекса и /или проверяющих органов, зафиксированных в письменном виде	5 баллов	
9	Отсутствие обоснованных замечаний по соблюдению требований норм СанПиН к организации и проведению воспитательно-образовательного процесса в условиях режима повышенной готовности	5 баллов	
Критерий № 3. Вклад педагогического работника в эффективную работу по обеспечению качественного выполнения государственного задания			
10	Отсутствие замечаний администрации и обоснованных жалоб, обращений родителей, законных представителей воспитанников, 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	
11	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	
12	Результаты адаптации воспитанников раннего и младшего дошкольного возраста (на основании мониторинговых исследований)	«Легкая» – 5 баллов	
Критерий № 4. Вклад педагогического работника в саморазвитие, профессиональные достижения			
13	Городской конкурс профессионального мастерства и общественного признания «Воспитатель года Москвы»	Финалист, призер - 20 Победитель -30	
14	Результат участия в проектах ГБОУ ГМЦ ДОНМ: 1.Конкурс образовательных проектов: -Мир дошкольника – первый опыт 2.Фестиваль образовательных видеороликов: -Новогодний видеоблог -Большая игротека - Дошкольник в мире STEM - Здравствуй, лето!	призер - 5 баллов победитель - 10 баллов	
15	Наличие свидетельства о прохождении метапредметной диагностики в ЦНД МЦКО	5 баллов	

	ДОНМ (действует 5 лет) и размещение на официальном сайте результатов		
16	Наличие свидетельства о прохождении диагностики “Профессиональные компетенции воспитателей” в ЦНД МЦКО ДОНМ 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			
17	Результативность участия воспитанников в значимых мероприятиях системы Департамента образования г. Москвы: <ul style="list-style-type: none"> - «Симоновские чтения» - Экологический фестиваль «Бережем планету вместе» - Фестиваль детского и юношеского творчества «Карусель» - Олимпиада История и культура храмов столицы номинация «Дорога к храму» - Городской открытый смотр - конкурс “Огонь - друг, огонь - враг” - Олимпиада «Музей. Парки. Усадьбы» - Эстафета искусств - Россия - твоя и моя! - Я+мои друзья - 1+1 - Про улки по музеям онлайн - Знание, вера, нравственность - Учебный день в музее 	Дипломант /лауреат/призер - 3 балла победитель - 5 балла	
18	Участие в проектах ГБОУ ГМЦ ДОИМ «Школа московского воспитателя»: «Семейный буккроссинг» «Я покажу тебе Москву» «Волшебный мир книг» «Игровое оборудование» «Занимательный макет» Электронный музей «Дошколёнок» Маленький архитектор «Москва. Назад в будущее» Конкурс “Экографика”, “Арт-лидеры” Городской командный батл: <ul style="list-style-type: none"> - Исследователи природы - Космическое путешествие 	3 балла	
19	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.	
Критерий № 6. Результативность работы команды работников Комплекса по развитию рейтинга вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников			
20	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты:	Грант Мэра Москвы I степени - 20 баллов Грант Мэра Москвы II степени - 15 баллов	

Иные педагогические работники

(инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, инструктор по труду, старший вожатый, педагог – организатор, социальный педагог, методист, педагог-психолог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, педагог-библиотекарь, тьютор, старший воспитатель, учитель-логопед, учитель-дефектолог)

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
1	Личный вклад в повышение качества образования; активное участие в мероприятиях, включенных в планы деятельности органов исполнительной власти города Москвы (ДОНМ), ГМЦ, ГППЦ, МЦ «Патриот. Спорт» - трансляция передового опыта работы среди педагогических коллективов города, в общественно-профессиональных сообществах	За каждое - 1
2	Отсутствие несчастных случаев, случаев травматизма среди воспитанников, обучающихся	5
3	Отсутствие замечаний администрации и обоснованных жалоб, обращений родителей, иных законных представителей воспитанников, обучающихся зафиксированных в письменном виде; исполнительская дисциплина, качественное выполнение должностных обязанностей: нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, пропускного режима, Кодекса профессиональной этики педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность в ГБПОУ «1-й МОК», инструкций по технике безопасности и охране труда, правил противопожарной безопасности, установленных локальными нормативными актами Комплекса, санитарных правил и норм	5

4	Результат участия в городских профессиональных конкурсах	Участник -5 Финалист, призер - 20 Победитель -30
5	Наличие опубликованного свидетельства о прохождении ознакомительного тренинга по профилю работы в ЦНД МЦКО ДОНМ	5
6	Результативность участия обучающихся в значимых мероприятиях системы Департамента образования и науки г. Москвы	дипломант/лауреат/ призер - 2 победитель - 3
7	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты:	Грант Мэра Москвы I степени - 20 Грант Мэра Москвы II степени - 15

Общепрофессиональные должности служащих, профессии рабочих; работники учебно-вспомогательного персонала первого уровня; должности работников культуры, искусства и кинематографии

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
1	Отсутствие замечаний администрации и обоснованных жалоб, обращений родителей, иных законных представителей воспитанников, обучающихся зафиксированных в письменном виде; исполнительская дисциплина, качественное выполнение должностных обязанностей; нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, пропускного режима, Кодекса профессиональной этики работников ГБПОУ «1-й МОК», инструкций по технике безопасности и охране труда, правил противопожарной безопасности, установленных локальными нормативными актами Комплекса, санитарных правил и норм	5
2	Интенсивность/сложность/напряженность работы	5
3	Качественное выполнение оперативных заданий, поручений руководства	5
4	Отсутствие нарушений, выявленных актами проверок, предписаниями вышестоящих, контрольных органов	5
5	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты:	Грант Мэра Москвы I степени - 10 Грант Мэра Москвы II степени - 5

Руководители структурных подразделений

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
1	Отсутствие замечаний администрации и обоснованных жалоб, обращений родителей, иных законных представителей воспитанников, обучающихся зафиксированных в письменном виде; исполнительская дисциплина, качественное выполнение должностных обязанностей; нарушений Правил внутреннего трудового распорядка, пропускного режима, Кодекса профессиональной этики работников ГБПОУ «1-й МОК», инструкций по технике безопасности и охране труда, правил противопожарной безопасности, установленных локальными нормативными актами Комплекса, санитарных правил и норм Соблюдение правил пожарной безопасности, требования санитарных правил и норм	5
2	Соблюдение пропускного режима работниками, обучающимися/воспитанниками подразделения	5
3	Отсутствие нарушений, выявленных актами проверок, предписаниями вышестоящих, контрольных органов	5
4	Улучшение материально-технической базы подразделения	5
5	Выполнение контрольных цифр набора /поступления	5
6	Сохранность контингента	5
7	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты:	Грант Мэра Москвы I степени - 10 Грант Мэра Москвы II степени - 5

Заместители директора

№ п/п	Показатели эффективности	Баллы
1	Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты:	Грант Мэра Москвы I степени - 10 Грант Мэра Москвы II степени - 5