

Приложение № 1  
к коллективному договору ГБОУ Школа № 1354 «Вектор»  
от «10» июня 2021 г.

Принято на общем  
собрании трудового коллектива  
ГБОУ Школа № 1354 «Вектор»  
Протокол № 4  
от «30» августа 2021 года

**УТВЕРЖДАЮ:**  
Директор ГБОУ Школа № 1354 «Вектор»  
А.Л.Постникова  
«31» августа 2021 года

**СОГЛАСОВАНО:**  
с выборным органом первичной  
профсоюзной организации ГБОУ Школы  
№ 1354 «Вектор»  
(протокол от «30» августа 2021 г. № 35)

Председатель  
первичной профсоюзной организации  
Н. Г. Рудакова

## ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного  
учреждения города Москвы «Школа № 1354 «Вектор»  
(с 01.09.2021)

### 1. Общие положения

1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения г. Москвы «Школа № 1354 «Вектор» (далее - Положение) регулирует порядок и условия оплаты труда.

1.2. Положение вступает в силу с момента утверждения директором и распространяется на всех работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения г. Москвы «Школа № 1354 «Вектор» (далее – Учреждение, школа), занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.3. Положение разработано в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;
- Федеральным законом РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Указом Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;
- Постановлением Минтруда РФ от 09 февраля 2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 06 августа 2007г. №525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Постановлением Правительства Москвы от 31.08.2011 № 407-ПП «О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве»;
- Постановлением Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Разъяснением Департамента финансов города Москвы от 01 февраля 2011 г. №17-05-04/6 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 13 ноября 2014 № 646 «Об утверждении Методических рекомендаций органами исполнительной власти города Москвы, осуществляющими функции и полномочия учредителя, по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы и Методических рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности государственных учреждений города Москвы»;
- Приказом Департамента образования города Москвы № 40 от 12 февраля 2015 г. «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;
- приказом Департамента образования города Москвы от 28.08.2015 г. № 2055 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40»;

- приказом Департамента образования и науки города Москвы от 12.08.2021 г. № 376 «Об утверждении единого справочника видов выплат по оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы».

1.4. Система оплаты труда устанавливается локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, содержащими нормы труда, а также настоящим Положением и разработанными на основе:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС),
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС),
- состава профессиональных квалификационных групп, утвержденных Минздравсоцразвития РФ,
- профессиональных стандартов,
- государственных гарантий по оплате труда,
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,
- рекомендаций Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,
- решений Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений,
- отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- мнения представительного органа работников.

1.5. Устанавливаемая настоящим Положением система оплаты труда работников Образовательной организации осуществляется с учетом:

- создания условий оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- повышенной оплаты труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством;
- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- фонда оплаты труда, сформированного на текущий учебный год;
- мнения органа первичной профсоюзной организации;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие

нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).

Об изменении систем оплаты труда и (или) введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

1.6. Образовательная организация в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом, в пределах, имеющихся у нее средств на оплату труда, самостоятельно определяет размер фонда базовой части оплаты труда, размер и виды стимулирующих выплат работников (без ограничения их предельными размерами).

1.7. Заработная плата включает в себя должностной оклад/ ставку заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

1.8. Обязательства Работодателя по оплате труда работников обеспечиваются 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.

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

1.10. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или по соглашению сторон.

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

1.12. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада/ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

1.13. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы в городе Москве.

1.14. Доля фонда оплаты труда административного персонала образовательной организации устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

## **2. Основные понятия и определения, используемые в положении.**

2.1. **Работник** - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением на основании заключенного трудового договора.

**Оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Базовый оклад учителя (ОК)**, размер месячной оплаты труда учителя с нагрузкой 18 часов в неделю при классе наполняемостью в 25 человек при установленной стоимости «человеко-часа».

**Базовый оклад педагога дополнительного образования (ОКДО)**, размер месячной оплаты труда педагога с нагрузкой 18 часов в неделю при группе наполняемостью в 15 человек при установленной стоимости «человеко-часа» дополнительного образования.

**Базовый оклад воспитателя (ОКВ)**, размер месячной оплаты труда воспитателя с нагрузкой 36 часов в неделю при группе наполняемостью в 25 человек при установленной стоимости «дето-дня».

**Заработная плата (оплата труда работника)** - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

### **3. Формирование фонда оплаты труда Школы**

3.1. Учреждение самостоятельно распределяет объем средств, доведенных ей в текущем учебном году на формирование фонда оплаты труда (ФОТ<sub>оу</sub>), в том числе:

- соотношение базовой (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей (ФОТ<sub>ст</sub>) частей фонда оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс и иных работников, предусмотренных штатным расписанием Учреждения;
- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры должностных окладов административно-управленческого персонала, младшего обслуживающего, учебно-вспомогательного персонала и иных педагогических сотрудников;

3.2. Базовая часть Фонда оплаты труда (ФОТ<sub>б</sub>) обеспечивает гарантированную заработную плату работников Учреждения.

3.3. Штатное расписание утверждается руководителем Учреждения.

### **4. Распределение фонда оплаты труда работников Школы**

4.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения (ФОТ) состоит из двух частей:

- Фонда оплаты труда основных сотрудников (педагоги, воспитатели, иные педагогические работники).
- Фонда оплаты труда иных работников ОО.

4.2. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовых выплат, компенсационной и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$ФОТ = ФОТ_б + ФОТ_к + ФОТ_ст,$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

*ФОТб* – базовая часть фонда оплаты труда (без учета компенсационных и стимулирующих выплат);

*ФОТк* – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

*ФОТст* – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

4.3. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей (в случае уменьшения финансирования Учреждения в меньшую сторону/большую сторону), используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

## **5. Формирование фонда оплаты труда педагогических работников, определение стоимости «дето-дня», «человеко-часа»**

5.1. Стоимость человеко-часа основного образования, человеко-часа дополнительного образования и дето-дня определяется во время тарификации исходя из нормативов финансирования и количества детей, пользующихся услугой и устанавливается на один учебный год.

При наличии финансовых средств, в середине учебного года их стоимость может корректироваться в сторону увеличения.

Стоимость человеко-часа и дето-дня может быть уменьшена с начала нового учебного года при наличии согласования с Управляющим советом.

**5.2. Заработная плата учителя: (ЗПЛ)** рассчитывается как сумма оплат по каждому предмет-классу (группе) с учетом других выплат следующим образом:

$ЗПЛ = СУММА(СЧЧ * КДК * ЧК_i * K1_i * 34/12) + СВ + КВ$ , где

СЧЧ – стоимость человеко-часа;

КДК – количество детей в классе/группе;

ЧК<sub>i</sub> – часов в i-той предметной классе/группе;

K1<sub>i</sub> – значение коэффициента деления класса на группы (п5.2.2).

34 – количество учебных недель;

12 – количество месяцев года;

СВ - стимулирующие выплаты;

КВ – компенсационные выплаты.

При количестве детей в классе ниже нормы (п.5.2.2) учителю оплачивается заработная плата по нормативу.

**5.2.1. Компенсационная выплата учителя за проверку тетрадей по предмету (СВК<sub>i</sub>)** рассчитывается следующим образом:

$СВК_i = СУММА(СЧЧ * КДК * ЧК_i * K1_i * 34/12) * K_i$ , где

СЧЧ – стоимость человеко-часа;

КДК – количество детей в классе/группе;

ЧК<sub>i</sub> - часов в i-той предметной классе/группе;

K1<sub>i</sub> – значение коэффициента деления класса на группы (п5.2.2);

34 – количество учебных недель; 12 – количество месяцев года;

K<sub>i</sub> - коэффициент за проверку тетрадей по предмету в i-той предметной классе/группе (п5.2.3).

5.2.2. **Значение коэффициента при делении класса на группы ( $K_{1i}$ )** определить в соответствии с количеством групп в классе:

- 1 группа в классе – значение коэффициента деления – 1, норматив наполняемости определить как 25 человек (при уменьшении количества обучающихся ниже нормы выплата производится по нормативу);
- 2 группы в классе – значение коэффициента деления – 2;
- 3 групп в классе – значение коэффициента деления – 3;
- 4 групп в классе – значение коэффициента деления – 4;
- при проведении занятий по проектной деятельности (включая уроки ТПД) – значение коэффициента деления – 5.

Сверка количества детей в классе/группе производится ежемесячно на 20 число месяца.

При изменении количества обучающихся в классе/группе выплата заработной платы производится с учетом изменений количества детей в классе/группе (КДК), заработная плата выплачивается пропорционально реально отработанному времени в текущем месяце.

5.2.3. **Коэффициент  $K_i$  «за проверку тетрадей»** устанавливается в соответствии с таблицей:

Предмет / Класс	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Русский язык, ЕГЭ, ОГЭ, подготовка к итоговому сочинению	0,2											
Литература												
Математика, ЕГЭ, ОГЭ												
Литературное чтение	-	-	0,2	-								
Иностранный язык	0,1											
История												
Обществознание												
География												
Биология												
МХК												
Экономика, право												
Этико-правовой курс	0,2											
Физика												
Химия	-								0,2			
Остальные предметы:												
в остальных случаях	0,0, если иное не оговорено в приказе о тарификации (распределении образовательной нагрузки) на текущий учебный год											

Коэффициент «за проверку тетрадей» на элективных курсах, технологии решения олимпиадных задач, предметному практикуму, техническому переводу,

литературному переводу, зарубежной литературе других дополнительных курсах устанавливается в соответствии с профилем соответствующего предмета.

**5.2.4. Оплата функции классного руководителя (КР)** производится из расчета 500 рублей за одного ребенка класса.

$КР = 500 \text{ руб} * КДК$ , где

КДК - количество детей в классе.

При наличии классного руководства в двух классах, суммы к оплате складываются. Оплата функции классного руководителя (КР) является видом компенсационных выплат.

При количестве детей в классе ниже нормы учителю оплачивается заработная плата по нормативу.

**5.2.5. Порядок оплаты индивидуальной работы** учителя с обучающимися инвалидами и лицами с ограниченными возможностями рассчитывается

$ЗПЛ = ЧНО * ЧК_i * 34/12, + СВК_i$ , где

ЧНО – стоимость 1 человека-часа надомного обучения, устанавливается ежегодно приказом.

**5.2.6. Оплата замены** отсутствующего педагога определить как 500 руб./час.

**5.2.7. Оплата часа надомного обучения** определить как 600 руб./час.

**5.2.8. Компенсационные выплаты** учителю производятся на общих основаниях.

### **5.3. Зарботная плата педагога дополнительного образования:**

**5.3.1. Зарботная плата педагога дополнительного образования (ЗПДО)** рассчитывается как сумма оплат по каждому объединению/группе с учетом других выплат следующим образом:

$ЗПДО = СУММА( СЧЧ ОДО * КДГ * 34/12 * ЧН_i * К2_i ) + СВ + КВ$ , где

СЧЧ ОДО – стоимость человеко-часа дополнительного образования;

КДГ – количество детей в группе

ЧН<sub>i</sub> – количество часов дополнительного образования в неделю в i-той группе;

К2<sub>i</sub> – коэффициент уровня программы;

СВ – стимулирующие выплаты;

КВ – компенсационные выплаты.

Коэффициент уровня программы К2<sub>i</sub> (ознакомительный/ базовый/ углубленный) согласовывается с Управляющим советом школы.

Сверка количества детей в группах объединений дополнительного образования производится ежемесячно на 20 число месяца.

При изменении количества обучающихся в объединении дополнительного образования выплата заработной платы производится с учетом изменений



количества детей в группе (КДГ), заработная плата выплачивается пропорционально реально отработанному времени в текущем месяце.

#### 5.3.4. Порядок оплаты работы педагога дополнительного образования в сфере оказания платных образовательных услуг.

Размер оплаты (ОПДУ) определяется ежемесячно в зависимости от объема фактически оказанных и оплаченных услуг в соответствии с формулой:

$$\text{ОПДУ} = \text{СУММА}(\text{СЧЧ ОДО} * \text{КДПДУ}_i * \text{ЧН}_i * 34 * \text{КЗ}_i * (1 - \text{КО}_n) / 12), \text{ где}$$

СЧЧ ОДО - стоимость чел/часа дополнительного образования;

КДПДУ<sub>i</sub> - количество детей в i-том объединении;

ЧН<sub>i</sub> – количество часов в неделю в i-том объединении;

КО<sub>n</sub> – коэффициент отчислений на отпуск и летний период;

КЗ<sub>i</sub> – договорной коэффициент программы i-того объединения.

Договорной коэффициент утверждается на учебный год по согласованию с Управляющим советом.

Размер коэффициента отчислений на отпуск и летний период определить в соответствии с продолжительностью реализации программы в соответствии с таблицей:

Продолжительность реализации программы (мес)	Значение коэффициента КО <sub>n</sub>	
12(1-x)=9	9	0,25
11(1-x)=8	8	0,27
10(1-x)=7	7	0,3
9(1-x)=6	6	0,33
8(1-x)=5	5	0,38
7(1-x)=4	4	0,43
6(1-x)=3	3	0,5
5(1-x)=2	2	0,6
4(1-x)=1	1	0,75
формула: $\text{КО}_n = 3 / (\text{кол-во отработанных месяцев} + 3 \text{ летних})$		

#### 5.4. Оплата труда педагога Группы полного дня (ГПД) в рамках ПДУ.

5.4.1. Учитывая особую социальную значимость услуги не привязывать напрямую заработную плату педагога к сумме полученных средств. При недостатке средств по данной услуге для выплаты заработной платы педагогу, брать их из средств, полученных от работы других платных объединений дополнительного образования.

Зарплата педагога (ЗПППДУ) пропорциональна количеству детей в группе и количеству отработанных часов и определяется по формуле:

$$\text{ЗПППДУ} = \text{СЧЧ} * \text{ОКВ} / 25 / 30 / 4.33, \text{ где}$$

СЧЧ – сумма отработанных человеко-часов,

ОКВ – оклад воспитателя в соответствии со штатным расписанием;

25 – нормативное наполнение группы;

30 – недельная норма часов за ставку;

4.33 – коэффициент перевода «неделя/месяц».

При полностью отработанном нормативе времени (30 часов в неделю) оплата педагогу за работу в ГПД не может быть менее размера одной ставки воспитателя по штатному расписанию.

**Стоимость часа замены педагога ГПД - 321,00 рублей**

### **5.5. Заработная плата воспитателя дошкольной группы.**

**5.5.1. Заработная плата воспитателя (ЗПВ)** определяется как

$ЗПВ = СДД * КДГ * МН / 12 + СВ + КВ$ , где

СДД – стоимость дето/дня;

КДГ – количество детей в группе;

МН - минимальное нормативное количество дней посещения воспитанником в год;

СВ – стимулирующие выплаты;

КВ – компенсационные выплаты.

Если наполняемость группы менее 25, воспитателю исчисляется заработная плата из расчета 25 детей в группе.

**5.5.2 Размер стимулирующей ежемесячной выплаты воспитателя по итогам посещаемости в течение года** определяется как

$ЕСВ = Н * ДД * Б$ , где

Н – нагрузка педагога в часах в прошедшем учебном году;

ДД – количество дето-дней в группе сверх установленного норматива;

Б – стоимость сверхнормативного дето-дня.

Стоимость сверхнормативного дето-дня определяется ежегодно приказом по Школе.

**5.5.3. Стоимость часа замены воспитателя дошкольного отделения (ЧЗВ)** определяется как 321,00 руб.

### **5.6. Оплата труда иных педагогических работников, администрации.**

Заработная плата иных педагогических работников и администрации (ЗП) определяется как

$ЗП = ОКЛ + КВ + СВ$ , где

ЗП – заработная плата работника;

ОКЛ – оклад работника;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

Размер оклада определяется штатным расписанием, утверждаемым директором школы.

Размер оклада и иных выплат директора определяет Учредитель.

**5.7. Городские надбавки и иные городские выплаты педагогическим работникам** выплачиваются в случаях и порядке, устанавливаемых Правительством Москвы и Департаментом образования города Москвы. Если иное не предусмотрено нормативными правовыми актами Правительства Москвы и Департамента образования города Москвы городские надбавки и иные городские выплаты не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

## **6. Распределение доли фонда оплаты труда иных работников школы**

6.1. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда административного персонала, иного педагогического персонала, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, определяются в соответствии со штатным расписанием и утверждаются руководителем Учреждения.

6.2. **Зарплата (ЗП) указанных в п.6.1 работников** определяется как

$ЗП = ОКЛ + КВ + СВ$ , где

ЗП – зарплата работника;

ОКЛ – оклад работника;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

Размер оклада определяется штатным расписанием, утверждаемым директором школы.

**6.3. Особенности расчета заработной платы рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту здания (ЗПР).**

6.3.1 **Базовый оклад рабочего (БОР)** рассчитывается как

$БОР = ПЛ * СТ$ , где

ПЛ – кв м, норматив площади на 1 ставку заработной платы;

СТ – руб, стоимость одного квадратного метра уборки.

6.3.2 **Зарплата (ЗПР)** определяется как

$ЗПР = ПЛ * СТ + КВ + СВ$ , где

ПЛ – убираемая площадь;

СТ – руб, стоимость одного квадратного метра уборки;

КВ – компенсационные выплаты;

СВ – стимулирующие выплаты.

Стоимость одного квадратного метра уборки и норматив площади на 1 ставку заработной платы определяется приказом и устанавливается на один учебный год.

6.3. Условия оплаты труда директора и его заместителей определяются Учредителем, других категорий работников - директором Школы в соответствии с требованиями ТК РФ и действующей в ОО системой оплаты труда, регулируемой данным Положением, приказами Учредителя.

## **7. Компенсационная часть фонда оплаты труда персонала**

7.1. Компенсационные выплаты (при совмещении профессий/должностей, расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, иные выплаты за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности) устанавливаются приказом директора.

Выплаты могут быть установлены:

- за руководство методическим объединением;
- за поддержание работоспособности учебного оборудования, в том числе медицинских и инженерных классов;
- за администрирование, заполнение и ведение электронных баз данных;
- за наставничество;
- за администрирование сайта школы/школьных корпусов;
- за организацию воспитательной работы в корпусах;
- за организацию работы центра по приемке норм ГТО;
- за сопровождение обучающихся на соревнования, олимпиады, занятия, другие мероприятия;
- за организацию независимого внешнего и внутреннего мониторинга;
- за ведение внутренних баз данных;
- за курирование проектов, организацию клубов, интеллектуальных школ и пр.;
- за обеспечение режима безопасности персональных данных;
- за организацию издательской и редакционной деятельности;
- за руководство школьным музеем;
- за организацию работы ресурсного языкового центра;
- за руководство проектной группой;
- за другие, не входящие в должностные обязанности, работы по представлению заместителя директора школы или администратора и согласованные с Управляющим советом.

Объем и размер оплаты дополнительной работы указываются конкретно в приказе.

Командировочные расходы оплачиваются в соответствии с Положением о служебных командировках.

7.2. Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.3. Виды компенсационных выплат указываются конкретно в дополнительном соглашении к трудовому договору. При выполнении бухгалтерских расчетов в системе допускается указывать общую сумму выплат под именем «компенсационная выплата».

## **8. Другие условия.**

8.1. В соответствии с коллективным договором могут предоставляться дополнительные дни отпуска. Расчет таких дней производится на тех же основаниях, что и расчет основного отпуска.

Дни дополнительного оплачиваемого отпуска, предусмотренные пунктами 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3 Коллективного договора, рассчитываются по всем должностям сотрудника.

8.2. Стимулирующие выплаты работникам производятся в соответствии с «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ Школа № 1354 «Вектор». Стимулирующие и иные выплаты могут быть установлены разово или системно за выполнение поручений директора.