**Порядок и условия оплаты труда**

**1. Основные условия оплаты труда**

1. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням (ПУ) и выплачиваются с учетом нормы часов рабочего времени из расчета занятости в течение учетного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами,
иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Для упорядочения системы оплаты труда в рамках уставной деятельности организации, осуществляющей образовательную деятельность, размеры должностных окладов работников устанавливаются всоответствии с Приложениями №№

Размеры повышающих коэффициентов и рассчитанные на этой основе размеры должностных окладов по соответствующим ПКГ и ПУ представлены в Приложении №№

Руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, имеет право устанавливать индивидуальный размер должностного оклада педагогическим работникам, видом профессиональной деятельности которых является дошкольное образование, начальное общее образование, основное общее образование, среднее общее образования без ограничения максимальными размерами.

К минимальным размерам окладов (ставкам заработной платы) могут устанавливаться повышающие коэффициенты.

Повышающие коэффициенты устанавливаются к минимальным должностным окладам по квалификационным уровням соответствующих профессиональных квалификационных групп ПКГ. Применение повышающих коэффициентов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат. Размер выплат по повышающему коэффициенту кдолжностному окладу определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент.

К повышающим коэффициентам относятся:

Персональный повышающий коэффициент к окладу работника, устанавливаемый руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность с учетом профессиональной подготовки работника, степени самостоятельности, инициативности и ответственности данного работника при выполнении поставленных задач и других факторов;

Повышающий коэффициент по занимаемой должности, профессии, в зависимости от повышенной сложности и важности выполняемой работы, по данной должности, уровня ответственности по должности и других критериев значимости должности или профессии;

Повышающий коэффициент по структурному подразделению, устанавливаемый при наличии особой важности и ответственности деятельности подразделения для все организации, осуществляющей образовательную деятельность,

Повышающие коэффициенты по указанным выше позициям устанавливаются руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, с согласия выборного представительного органа, осуществляющего общее руководство организацией.

Перечисленные повышающие коэффициенты могут устанавливаться как на определенный срок, так и на постоянной основе.

Размеры персональных повышающих коэффициентов к должностным окладам (ставкам заработной платы) назначаются руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность, в том числе по представлению руководителей структурных подразделений при условии наличия средств и устанавливаются приказом по организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Штатное расписание формируется в соответствии с утвержденной структурой организации, осуществляющей образовательную деятельность, в разрезе источников финансирования и категорий персонала. В штатном расписании организации, осуществляющей образовательную деятельность указываются должности (профессии) работников, численность, должностные оклады, повышающие коэффициенты по должностям и профессиям в разрезе ПКГ и квалификационных уровней, выплаты компенсационного характера, производимые работникам, зачисленным на штатные должности. Штатное расписание и все изменения к нему утверждается руководителем организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**Выплаты стимулирующего характера.**

**Источники выплат стимулирующих надбавок и доплат.**

Источниками выплат стимулирующих надбавок и доплат являются средства на оплату труда, формируемые за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), средств целевых субсидий и средств, от приносящей доход деятельности.

При этом объем средств на указанные выплаты составляет не менее 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ).

Помимо указанного фонда на стимулирование работников, на выплату стимулирующих надбавок и доплат из вышеуказанных средств может использоваться экономия фонда оплаты труда организации, осуществляющей образовательную деятельность.

Экономия по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться на выплаты стимулирующего характера.

**Порядок установления стимулирующих надбавок и доплат.**

К выплатам стимулирующего характера относятся выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическому работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Стимулирующие надбавки и доплаты устанавливаются в организации, осуществляющей образовательную деятельность, приказами руководителя организации в пределах фонда оплаты труда (ФОТ) и максимальными размерами не ограничиваются.

Стимулирующие надбавки (доплаты) устанавливаются как в процентном отношении к установленному работнику должностному окладу в трудовом договоре, без учета повышающего коэффициента, так и в абсолютном размере.

Минимальный размер стимулирующей надбавки (доплаты) устанавливается в размере не менее 1000 рублей.

Руководитель организации, осуществляющей образовательную деятельность, имеет право самостоятельно или с учетом представления руководителя структурного подразделения изменить размер стимулирующей надбавки (доплаты), либо полностью отменить ее выплату при условии некачественного и несвоевременного выполнения порученного руководителем задания (работы), невыполнения нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы и др. основаниям.

В указанных случаях к служебной записке прилагаются документы, подтверждающие допущенное сотрудником некачественное и несвоевременное выполнение порученного руководителем задания (работы), невыполнение нормированного задания, объема порученной основной и (или) дополнительной работы или иные причины отмены или уменьшения размера надбавки (подтверждающие акты, объяснительные записки работника).

При отсутствии или недостатке финансовых средств, в том числе субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания на оказание государственных услуг (выполнение работ), целевой субсидии и средств, от приносящей доход деятельности по независящим от организации, осуществляющей образовательную деятельность, причинам, руководитель организации право пересмотреть их размеры на основании решения выборного представительного органа, осуществляющего общее руководство организацией.

Размер надбавки (доплаты) пересматривается при переводе работника на иную должность (работу, специальность) и (или) в другое подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ, а также при изменении системы оплаты труда. Размер надбавки (доплаты) может быть пересмотрен при установлении ее работнику на новый период.

**Особенности установления стимулирующих выплат педагогическим работникам**

Педагогическим работникам, в том числе на условиях внешнего совместительства, помимо надбавок, которые могут устанавливаться всем работникам организации, осуществляющей образовательную деятельность, могут быть установлены следующие ежемесячные стимулирующие надбавки.

**Надбавка за высокий уровень образовательных результатов у обучающихся**

Надбавка устанавливается преподавателю по итогам окончившегося полугодия на период с 1 марта по 31 августа и с 1 сентября по 28(29) февраля. Надбавка устанавливается в зависимости от уровня образовательных результатов обучающихся по той дисциплине, по которой преподаватель проводил занятия.

В случае, если педагог проводил занятия по двум или более дисциплинам, используется среднее значение уровня образовательных результатов обучающихся по этим дисциплинам.

Надбавка устанавливается в процентах от должностного оклада ежемесячно при минимальном уровне освоения образовательных результатов 70 процентов. Размер надбавки увеличивается при повышении уровня образовательных результатов на основании приведенной шкалы:

|  |  |
| --- | --- |
| Уровень образовательных результатов | Размер надбавки, в % от оклада |
| от 90 до 100% | 20 |
| от 80 до 90 % | 15 |
| от 70 до 80 % | 10 |

**Надбавка за классное руководство.**

Надбавка за качественное выполнение обязанностей классного руководителя устанавливается в виде ежемесячной выплаты сроком на полугодие (с 01.09 по 31.01 и с 01.02 по 31.08) и составляет 10 процентов от должностного оклада педагога.

**Надбавка за качество выполнения учебно-методической работы.**

За качество выполнения учебно-методической работы педагогам может быть установлена надбавка, пропорциональная объему выполненной работы.

Надбавка за качество выполнения учебно-методической работы устанавливается в виде поощрительной разовой выплаты два раза в год по итогам прошедшего полугодия за успешное выполнение порученного задания в соответствии с планом.

Перечень примерных показателей для установления надбавки за качество выполнения учебно-методической работы:

- создание образовательной программы;

- создание учебного плана программы;

- создание годовых учебных планов;

- разработка и создание методических рекомендаций и указаний по выполнению предусмотренных в программе видов работ: домашних заданий, лабораторных работ, других видов работ;

- создание комплекта контрольно-оценочных средств по всем дисциплинарным модулям дисциплины (набор вопросов и задач) для организации объективного (письменного) контроля результатов освоения дисциплины:

- организация среды электронного обучения (сайт педагога, электронная почта, Moodle и т.п.) и размещение в ней учебно-методических материалов, проведение консультаций, прием домашних заданий и т.п.;

Размерность надбавки за качество выполнения учебно-методической работы устанавливается приказом руководителя организации, осуществляющей образовательную деятельность.

**Надбавки за присвоение дифференцированного уровня квалификации педагога устанавливаются на период присвоения уровня квалификации (приложение):**

- надбавка за присвоение первого дифференцированного уровня квалификации;

- надбавка за присвоение второго дифференцированного уровня квалификации;

- надбавка за присвоение третьего дифференцированного уровня квалификации;

- надбавка за присвоение четвертого дифференцированного уровня квалификации.

**Надбавки за качество выполняемых работ:**

**-** надбавка за качество работы и высокий профессионализм;

- надбавка за наличие почетных званий у работников образовательной организации при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей - в размере 10% от должностного оклада:

«Заслуженный работник высшей школы Российской Федерации (СССР)»;

«Заслуженный деятель науки и техники Российской Федерации (СССР)», «Заслуженный деятель науки»;

действительного члена и члена-корреспондента академий наук Российской Федерации, имеющих государственный статус,

• лауреата Государственных премий Российской Федерации (СССР)

• лауреат премий Президента Российской Федерации,

• лауреат премий Правительства Российской Федерации,

• лауреат премий Совета Министров СССР,

• лауреат премий Совета Министров РСФСР,

• лауреат Премий Минвуза СССР,

• лауреат премий Гособразования Министерства образования и науки России,

• лауреат Ленинской премии,

• лауреат премии Ленинского комсомола,

• героя Советского Союза,

• героя России,

• героя труда,

• иными почетными званиями, в сфере науки и образования, культуры СССР, Рособразования, (кроме почетных грамот и благодарностей);

«Народный учитель СССР», «Заслуженный учитель школы Российской Федерации»;

- надбавка работникам, награжденным отраслевыми нагрудным знаками, при условии качественного выполнения ими своих должностных обязанностей - в размере 10 % от должностного оклада:

 «Отличник просвещения СССР», «Отличник народного просвещения»;

 «Почётный работник общего образования Российской Федерации»;

 «Почётный работник среднего профессионального образования Российской Федерации»;

 «Почётный работник высшего профессионального образования Российской Федерации»;

знаками отличия «За заслуги перед Москвой», «За безупречную службу городу Москве»;

«Почётный работник образования города Москвы».

 При наличии двух и более почетных званий или наград стимулирующая надбавка устанавливается по одному из оснований.

Выплата по всем указанным видам стимулирующих надбавок (доплат) производится в пределах фонда оплаты труда образовательной организации. Как правило, стимулирующие надбавки устанавливаются на срок от 3-х месяцев до одного года в пределах календарного года. Отдельным работникам по разрешению руководителя образовательной организации стимулирующая надбавка за качество работы и высокий профессионализм может устанавливаться на неопределенный срок.