

Международный Фонд духовного единства народов (МФДЕН)



Общеобразовательная Автономная некоммерческая организация

«Московская гимназия «Переделкино»

119619, г. Москва, 6-я улица Новые Сады, д. 2, корп. 1.

тел.: (495)232-24-04

e-mail: mgperedelkino@yandex.ru

ПРИНЯТО

Общим собранием работников,
протокол № 17 от «27» августа 2026

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора ОАНО «Московская
гимназия «Переделкино» № 74-ОД от 01.09.26г.

Алексеева О.М.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда
в ОАНО «Московская гимназия «Переделкино»

Москва

2. Общие положения

- 2.1. Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников.
- 2.2. Настоящий локальный акт применяется для следующих работников образовательной организации:
 - административно – управленческого персонала;
 - педагогических работников;
 - учебно–вспомогательного персонала
 - младшего обслуживающего персонала
- 2.3. Система оплаты труда работников в гимназии устанавливается **локальным нормативным актом «Положением об оплате труда в ОАНО «Московская гимназия «Переделкино»**, принятым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:
 - 2.3.1. единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - 2.3.2. единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
 - 2.3.3. профессиональных стандартов;
 - 2.3.4. государственных гарантий по оплате труда;
- 2.4. Фонд оплаты труда работников гимназии формируется за счет средств, поступающих от платы родителей за обучение, за счет субсидий, поступающих по линии Правительства города Москвы, а также от от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности образовательной организации.
- 2.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени.
- 2.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по внутреннему совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.
- 2.7. Размер оплаты труда работника образовательной организации, (должностного оклада, ставки заработной платы, дополнительных выплат компенсационного характера, иных выплат) включаются в текст трудового договора или Приложения к договору,
- 2.8. При изменении нагрузки в условиях производственной необходимости в течение года увеличении (уменьшении) более чем на 0,25 ставки с работником заключается дополнительное соглашение.
- 2.9. При незначительном увеличении (уменьшении) (не более 5 часов в неделю) учебной нагрузки в условиях производственной необходимости в течение года, изменение оформляется приказом директора с отметкой работника о согласии.
- 2.10. При изменении учебной нагрузки на новый учебный год с работником заключается дополнительное соглашение к трудовому договору.
- 2.11. Выплаты стимулирующего характера могут производиться при наличии средств по рапорту одного из заместителей директора, завхоза, старшего бухгалтера и оформляются приказом директора.
- 2.12. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.
- 2.13. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации не может превышать 20% от фонда оплаты труда образовательной организации.
- 2.14. Доля фонда оплаты труда педагогических работников: воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей, реализующих основные общеобразовательные программы начального, основного и среднего образования, педагогов дополнительного образования, реализующих дополнительные программы, устанавливается в размере не менее 50 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

3. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации.

- 3.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

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

где: ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;
 ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;
 ФОТк - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;
 ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

4. Базовая часть заработной платы

- 4.1. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников гимназии, включая:
- 4.1.1. педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя);
 - 4.1.2. иные категории педагогических работников (воспитатели, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.);
 - 4.1.3. административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель образовательной организации, его заместители, главный бухгалтер и др.);
 - 4.1.4. учебно-вспомогательный персонал образовательной организации (секретарь директора, тьюторы, и др.);
 - 4.1.5. младший обслуживающий персонал образовательной организации (дворник, сторож, рабочий по комплексному обслуживанию здания и др.).
- 4.2. Штатное расписание утверждает Учредитель или руководитель образовательной организации в пределах средств, оговоренных с Учредителем.
- 4.3. В случае изменения фонда оплаты труда с работниками заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, предусматривающее соответствующее изменение должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.
- 4.4. В базовой части размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) сотрудников гимназии, а также повышающие коэффициенты к ним устанавливаются руководителем организации в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже минимальных размеров оплаты труда данных категорий работников.
- 4.5. Базовая часть заработной платы педагогического персонала определяется согласно нагрузке, указанной в трудовом договоре в соответствии с действующей в образовательной организации системой оплаты труда.
- 4.6. Минимальный рекомендованный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) по каждой профессиональной квалификационной группе равен размеру минимальной заработной платы в городе Москве, утвержденному Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.
- 4.7. Персональный повышающий коэффициент к окладу устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, стажа работы в организации и других факторов. Решение о применении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерам принимается руководителем организации персонально в отношении конкретного работника. Размер повышающего коэффициента – до 2,0. Применение повышающего коэффициента к окладу по должности не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении к окладу.

- 4.8. Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации.
- 4.9. Повышающие коэффициенты для педагогических работников устанавливаются от суммы минимальной ставки учителя.
 - 4.9.1.Повышающий коэффициент за первую квалификационную категорию – 1.05; за высшую квалификационную категорию – 1.1.
 - 4.9.2.Повышающий коэффициент за стаж свыше 15 лет –1.1.
- 4.10. Повышающие коэффициенты работникам администрации, УВП, МОП за стаж работы не предусматриваются.
- 4.11. При наличии достаточных средств в ФОТ может быть применен повышающий коэффициент за:
 - 4.11.1. звание «Заслуженный учитель РФ» - 1.05;
 - 4.11.2. правительственные награды, ученую степень - 1.05;
 - 4.11.3. звание «Отличник просвещения РФ» -1.05;
 - 4.11.4. преподавание иностранных языков на всех уровнях образования как в урочной, так и внеурочной деятельности до 1.2;
 - 4.11.5. сложность преподаваемого предмета – 1.05-1.2;
 - 4.11.6. молодым специалистам 1.05 – 1.1;
 - 4.11.7. специалистам, имеющим высокий авторитет среди родителей, положительно влияющий на имидж гимназии 1.05 – 1.2;
 - 4.11.8. Если у учителя несколько оснований на установление коэффициентов по категории 3.9. – 3.11, то суммарный коэффициент не может быть выше 1.25.

5. Выплаты компенсационного характера.

- 5.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательных организаций относятся:
 - 5.1.1. выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
 - 5.1.2. выплаты работникам за условия работы, отклоняющиеся от нормальных;
 - 5.1.3. выплаты материально ответственным работникам.
- 5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.
- 5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.
- 5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).
- 5.5. Для материально ответственных работников выплата компенсационного характера устанавливается в размере 15% к должностному окладу.
- 5.6. В гимназии применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:
 - 5.6.1. выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания работником без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
 - 5.6.2. выплаты за классное руководство, утверждается приказом директором гимназии из расчета на одного ученика;
 - 5.6.3. выплаты за ежедневную проверку тетрадей педагогическим работникам, преподающим математику и русский язык на всех уровнях общего образования (от 5000 до 10000 рублей);
 - 5.6.4. выплаты за руководство методическим объединением – от 3000 рублей до 0,5 ставки методиста (согласно утвержденному штатному расписанию) в месяц в зависимости от объема методической работы;

- 5.6.5. выплаты за работу в ночное время составят 30% от должностного оклада;
- 5.6.6. выплаты дворнику за сложность климатических условий в размере 10% от ставки в холодное время года с ноября по март включительно;
- 5.6.7. выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в двойном размере или предоставление 2 отгулов за один отработанный день;
- 5.6.8. выплаты работникам, применяющих в трудовой деятельности использование бытовой химии, в размере 12 % к основному окладу

6. Выплаты стимулирующего характера

6.1. Материальные стимулирующие надбавки производятся из стимулирующей части фонда оплаты труда, размер которой устанавливается общеобразовательной организацией самостоятельно.

6.2. С целью поощрения работников за качественно выполненную работу в образовательной организации могут быть следующие виды стимулирующих выплат:

6.2.1. стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году.

Основанием к определению стимулирующих выплат за результативность работы в предыдущем учебном году могут являться:

6.2.1.1. *для педагогического работника:*

- подготовка обучающихся - победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции);
- положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик;
- положительная динамика уровня воспитанности обучающихся по сравнению с предыдущим периодом;
- за награждение правительственными и ведомственными наградами и знаками отличия;
- положительная обратная связь о работе сотрудника со стороны родителей (законных представителей) обучающихся, большая доля вовлеченных родителей класса в мероприятия гимназии;
- высокое качество организации воспитательной и профилактической работы, в том числе отсутствие правонарушений среди обучающихся;

6.2.1.2. *иных категорий работников:*

- выполнение общественно значимых функций;
- высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность;
- участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся;

6.2.2. разовые стимулирующие выплаты по результатам работы в текущем учебном году (месяц, четверть, полугодие, окончание учебного года).

Разовые стимулирующие выплаты производятся за:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за внедрение инновационных образовательных технологий;
- за всеобщее (в рамках классного коллектива) участие обучающихся в олимпиадах, конференциях, фестивалях и т.д.;
- высокий уровень решения конфликтных ситуаций;
- за результативное участие в мероприятиях, имеющих высокое образовательное и воспитательное значение для подрастающего поколения;
- по итогам учебного периода, года;
- за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника (музыкальное сопровождение праздников, организацию спортивных соревнований и т.д.);

— за выполнение особо важных и ответственных поручений.

- 6.3. Применение стимулирующих выплат к окладам (должностным окладам ставкам заработной платы) не образует новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.
- 6.4. Стимулирующие выплаты работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования по рапорту одного из заместителей директора и оформляется приказом директора гимназии по основной деятельности.
- 6.5. Размер стимулирующих выплат 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.
- 6.6. Стимулирующая часть фонда оплаты труда может делиться по видам стимулирования:
 - 6.6.1. стимулирующие надбавки по видам деятельности за определенный период;
 - 6.6.2. стимулирующие надбавки за результативность работы в предыдущем учебном году.
7. **Условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров**
 - 7.1. Заработная плата директора гимназии, его заместителей и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада.
 - 7.2. Должностной оклад директора гимназии устанавливается Учредителем гимназии в соответствии с штатным расписанием и трудовым договором.
 - 7.3. Должностной оклад директора гимназии рассчитывается ежегодно и устанавливается на учебный год.
 - 7.4. Размер должностного оклада заместителей руководителя образовательной организации и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации в зависимости от объема выполняемой работы, квалификации, стажа работы в данной должности и устанавливается на учебный год.
 - 7.5. Директор имеет право самостоятельно принять решение о выплате стимулирующих надбавок и повышающих коэффициентов административному составу и работникам, подчиняющимся непосредственно директору.
 - 7.6. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации не может превышать 20% от фонда оплаты труда образовательной организации.