Департамент образования и науки города Москвы
Государственное бюджетное общеобразовательное учреждение города Москвы
«Школа №1466 имени Надежды Рушевой» (ГБОУ Школа № 1466)
E-mail: 1466@edu.mos.ru http://www.sch1466u.mskobr.ru
115304, г. Москва, улица Ереванская, д.20, кор.2, телефон/факс (495) 321-07-83, ОКПО 13265869, ОГРН 1127747256515, ИНН 7724857843/КПП 772401001

РАССМОТРЕНО И ПРИНЯТО
решением трудового коллектива
ГБОУ Школы № 1466
Протокол от 31 августа 2023 г. № 2

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБОУ Школы № 1466
_____ О.В. Видутина
Приказ от 01 сентября 2023 г. № 248

СОГЛАСОВАНО
Председатель первичной профсоюзной организации
_____ В.А. Фирсова
Протокол от 28 августа 2023 г. № 64

Положение
о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа №1466 имени Надежды Рушевой»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда определяет порядок и условия оплаты труда и стимулирования работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1466 имени Надежды Рушевой», реализующего образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования (далее – образовательная организация).

1.2. Система оплаты труда работников образовательной организации устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством РФ 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;
- справочника должностей работников учреждений, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевых соглашений между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного,

начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы;

- мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации с согласованием проекта локального нормативного акта.

1.2.1. Правовым основанием Положения о системе оплаты труда работников ГБОУ Школы № 1466 являются:

- Конституция Российской Федерации;
- Федеральный Закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Трудовой кодекс Российской Федерации;
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики";
- Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №599 «О мерах по реализации государственной политики в области образования и науки»;
- пункт 5 статьи 85 Бюджетного кодекса Российской Федерации;
- часть 2 статьи 26.14 Федерального закона от 6 октября 1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации»;
- Постановление Правительства г. Москвы от 24.10.2014г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Постановление Правительства Москвы от 22 марта 2011 г. N 86-ПП "О развитии общего образования в городе Москве";
- Постановление Правительства города Москвы от 31.08.2011 г. № 407-ПП «О мерах по развитию дошкольного образования в городе Москве»;
- Приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 года N 40 "Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы" в редакции, утвержденной приказом Департамента образования и науки города Москвы от 28.03.2022 № 197;
- Приказ Департамента образования г. Москвы от 12 февраля 2015 г. N 41 "Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы";
- Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказ Департамента образования города Москвы от 30.10.2014г. № 862 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы;
- Приказ Департамента труда и занятости населения города Москвы от 14 ноября 2014 года № 652 «Об утверждении Методических рекомендаций по определению предельного уровня средней заработной платы руководителя государственного казенного и государственного бюджетного учреждений города Москвы»;
- Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 05.05.2008 г. №216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

– Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 №247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;

– Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 29.05.2008 г. №248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;

– Постановление Правительства Москвы от 01 февраля 2011 года № 20-ПП «Об утверждении модельного трудового договора с руководителем государственного учреждения города Москвы»;

– Постановление Правительства РФ от 24 декабря 2007г. №922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»;

– Приказ Департамента труда и занятости населения города Москвы № 646 от 13.11.2014 г. «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»;

– Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации, Министерство здравоохранения Российской Федерации от 31 декабря 2020 года N 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»;

– Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении «Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»;

– Постановление Министерства труда и занятости Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»;

– Приказ Департамента образования и науки города Москвы от 12 августа 2021 года № 376 «Об утверждении единого справочника видов выплат по оплате труда в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы»;

– Устав, коллективный договор, локальные нормативные акты образовательной организации.

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательной организации 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.

1.4. 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.

1.5 Оплата труда работников, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях.

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору).

1.8. 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.

1.9. При разработке условий оплаты труда работников образовательной организации необходимо учитывать, что устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала образовательной организации устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.11. Доля фонда оплаты труда работников, непосредственно осуществляющих и обеспечивающих учебно-воспитательный процесс (учителя, воспитатели, старшие воспитатели, педагоги дополнительного образования, старшие педагоги дополнительного образования, учителя-логопеды, учителя-дефектологи, тьюторы, педагоги-психологи, педагоги-организаторы, педагоги-библиотекари, музыкальные руководители, инструкторы по физической культуре, социальные педагоги, концертмейстеры, младшие воспитатели, помощники воспитателя), устанавливается в размере не менее 75 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.12. Настоящее Положение распространяется на работников образовательной организации, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием (включая работников, работающих по совместительству и принятых на временную работу).

1.13. Используемые термины и сокращения:

«Работник» - физическое лицо, заключившее трудовой договор с образовательной организацией;

«ТК РФ» - Трудовой кодекс Российской Федерации;

«Трудовой договор» - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя;

«Совместительство» - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;

«Совмещение» - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

«Расширение зон обслуживания, увеличение объёма работ» - выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определённой трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату;

«Система оплаты труда» - применяемая в образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, порядок исчисления размеров заработной платы, подлежащей

выплате работникам в соответствии с произведёнными ими трудовыми затратами и результатами труда.

«Фонд оплаты труда» - суммарные денежные средства образовательной организации, расходуемые в течение определённого периода времени на заработную плату;

«Фонд стимулирующих выплат» - суммарные денежные средства Учреждения, входящие в состав утверждённого фонда оплаты труда, и расходуемые в течение определённого периода времени на выплаты стимулирующего характера (премии);

«Оплата труда» - денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в соответствии с законодательством РФ и города Москвы, трудовыми договорами, настоящим Положением и иными локальными нормативными актами образовательной организации;

«Должностной оклад (оклад)» – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

«Ставка заработной платы» - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

«Базовый оклад (базовый должностной оклад, базовая ставка заработной платы) - минимальный оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника образовательной организации, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего, должности руководителя, специалиста или служащего, и входящего в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных и стимулирующих выплат;

«Доплата» - денежная сумма, которая выплачивается работникам с учетом объема и условий их труда и применяется при совмещении профессий (должностей) или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника, при работе в ночное время, при работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени, при работах с вредными и (или) опасными условиями труда и т.д.;

«Надбавка» - ежемесячная выплата индивидуального характера, устанавливаемая работнику в соответствии с характером, особенностями работы и профессиональной квалификацией работника;

«Выплата стимулирующего характера (премия)» - поощрительная выплата за качественный, добросовестный, эффективный труд (исполнение работником своих трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором). Установление работникам выплат стимулирующего характера может производиться при условии наличия денежных средств в фонде стимулирующих выплат.

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Выплаты компенсационного характера – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

2. Формирование фонда оплаты труда.

2.1. Образовательная организация самостоятельно определяет в общем объёме средств, доведённых до образовательной организации в текущем году, долю:

- на заработанную плату работников, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам;
- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;

– на оборудование помещений в соответствии с государственными нормами и требованиями.

2.2. Фонд оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

ФОТ = N – D

ФОТ – объем средств на заработную плату работников (включая начисления на оплату труда в соответствии с действующим законодательством);

N - объём средств, доведённый до образовательной организации в текущем году;

D - доля средств на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями, а также расходы на содержание имущества и коммунальные расходы.

2.3. Образовательная организация самостоятельно определяет и закрепляет в локальном нормативном правовом акте порядок распределения фонда оплаты труда работников, а также изменения в порядок распределения фонда оплаты труда работников образовательной организации с учетом мнения трудового коллектива ГБОУ Школы № 1466.

2.3.1. Изменения могут вноситься в отношении:

– формирования фонда оплаты труда образовательной организации (ФОТ);

– соотношения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;

– соотношения фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных штатным расписанием ГБОУ Школы № 1466;

– порядка распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;

– размеров повышающих и иных коэффициентов, доплат, выплат компенсационного характера;

– размера должностных окладов (размера базовой единицы для определения должностных окладов работников, предусмотренных штатными единицами).

3. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации.

3.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «ученико-часу», «дето-дню», должностных окладов, ставок заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

ФОТ = ФОТб + ФОТк + 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.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

ФОТст = ФОТ х СТ,

где:

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.
Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда регламентируется Положением о стимулирующих выплатах работников ГБОУ Школы №1466.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

ФОТб = ФОТув + ФОТи,

где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

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

ФОТи - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:
- административно-управленческий персонал образовательной организации (руководитель, его заместители);
- педагогические работники, за исключением воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и учителей;
- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- прочие работники.

3.4. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

ФОТув = ФОТб х ПП,

где:
ФОТув - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей;
ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;
ПП - доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные образовательные программы дошкольного образования, и учителей.

3.5. Директор образовательной организации формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда в соответствии с целями и задачами реализуемой общеобразовательной программы.
Образовательная организация в пределах базовой части фонда оплаты труда самостоятельно определяет размеры и порядок расчета размеров должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность, а также размеры доплат, надбавок и иных выплат без ограничения их максимальными размерами.

3.6. Размеры должностных окладов и условия оплаты педагогических работников, за исключением воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования и учителей, учебно-вспомогательного персонала и прочих работников образовательной организации устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами ГБОУ Школы № 1466, трудовыми договорами.

3.7. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, локальными нормативными актами образовательной организации, трудовыми договорами работников.

3.8. В случае изменения фонда оплаты труда работников ГБОУ Школы №1466 и показателей, используемых при расчете должностных окладов работников образовательной организации, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов.

4. Формирование базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, определение стоимости «ученико-часа», «дето-дня».

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОТув} = \text{ФОТу} + \text{ФОТв1} + \text{ФОТв2}$$

где:

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

ФОТу - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТв1 - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, в группах полного дня,

ФОТв2 - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (**ФОТу**) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся.

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

$$C_{сту} = \frac{ФОТ_у}{\sum a1_i \times t_i + \sum 2 \times a2_i \times t_i + \sum 3 \times a3_i \times t_i},$$

где:

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

$ФОТ_у$ - 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-м классе;

i - индекс, соответствующий наименованию класса в образовательной организации

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 в образовательной организации 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 образовательной организации.

Стоимость одного «ученико-часа» для учителей устанавливается приказом руководителя образовательной организации ежегодно на начало учебного года. Работники, заработная плата (или ее часть) которых формируется на основе «ученико-часа», должны быть ознакомлены с данным приказом под подпись.

4.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (**ФОТв1 и ФОТв2**) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из числа дней посещения и численности воспитанников.

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:

$$C_{ств1} = \frac{ФОТ_{в1}}{\left(\sum a1_i \times t_{i1} + \sum 2 \times a2_i \times t_{i1} + \sum 3 \times a3_i \times t_{i1}\right) \times n1},$$

где:

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

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

$a1_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ - 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;

$a3_i$ - 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.

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:

$$C_{ств2} = \frac{ФОТ_{в2}}{\left(\sum a4_i \times t_{i2} + \sum 2 \times a5_i \times t_{i2} + \sum 3 \times a6_i \times t_{i2}\right) \times n2},$$

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,

$a4_i$ - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i-ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a5_i$ - 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;

$a6_i$ - 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, осваивающим образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i-ой группе кратковременного пребывания.

n2 - 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.

Стоимость одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей устанавливается приказом руководителя образовательной организации ежегодно на начало учебного года. Работники, заработная плата (или ее часть) которых формируется на основе «дето-дня», должны быть ознакомлены с данным приказом под подпись.

4.4. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников ($ФОТ_п$) (педагог дополнительного образования) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

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

$$C_{ст}=46/52 \times ФОТ_п/\sum a_i \times b_i,$$

где:

$C_{ст}$ - стоимость одного "ученико-часа" для педагогических работников, руб.;

$ФОТ_п$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

52 - количество недель в году;

46 - количество учебных недель в учебном году;

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

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

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

Стоимость одного "ученико-часа" для педагогических работников устанавливается приказом руководителя образовательной организации ежегодно на начало учебного года. Работники, заработная плата (или ее часть) которых формируется на основе "ученико-часа", должны быть ознакомлены с данным приказом под подпись.

5. Основные условия оплаты труда.

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

$$О_у = \frac{C_{сту} \times \left(\sum (a1_i \times ti)/\sum ti + 2 \times \sum (a2_i \times ti)/\sum ti + 3 \times \sum (a3_i \times ti)/\sum ti\right) \times Нч \times Куч.нед.}{12},$$

где:

$О_у$ - ставка заработной платы (базовый должностной оклад) учителя;

$С_{сту}$ - стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

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

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

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

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

$Н_ч$ - норма часов учебной работы учителя в неделю за ставку заработной платы в месяц (18 часов);

$К_{уч.нед.}$ - количество учебных недель в году.

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

$$БЧу=\frac{Оу \times Фн}{Нч},$$

где:

$Ф_н$ - 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 образовательной организации 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 образовательной организации.

5.1.1. Установленная учителю заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. При невыполнении по независящим от учителя причинам объема учебной нагрузки уменьшение заработной платы не производится. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и иным основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа административно-управленческого, учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в том числе по дополнительным общеобразовательным программам, производится из расчета заработной платы, установленной при определении учебной нагрузки.

Перерасчет педагогической нагрузки производится на основании личных заявлений работников о снятии/назначении нагрузки, приказов о снятии/назначении нагрузки, дополнительных соглашений к трудовому договору.

Расчет тарифной ставки по программам начального общего, основного общего, среднего общего образования производится на 1 сентября (по состоянию на 10 сентября) и 1 января.

5.1.2. Оплата часов за консультации, внеурочную деятельность, замена часов рассчитывается как: стоимость часа (устанавливается приказом) * количество часов.

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

$$O_в=((C_{ств1}\times\sum a1_i+2\times C_{ств1}\times\sum a2_i+3\times C_{ств1}\times\sum a3_i)\times ti1+$$
$$+(C_{ств2}\times\sum a4_i+2\times C_{ств2}\times\sum a5_i+3\times C_{ств2}\times\sum a6_i)\times ti2)/12,$$

где:

$O_в$ - ставка заработной платы (базовый должностной оклад) воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования;

$C_{ств1}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня;

$a1_i$ - численность воспитанников в i-ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ - численность воспитанников в i-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ - численность воспитанников в i-ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

$a4_i$ - численность воспитанников в i-ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a5_i$ - численность воспитанников в i-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a6_i$ - численность воспитанников в i-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i1} – плановое количество дней посещения в год в группе полного дня;

t_{i2} – 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:

$$БЧв=\frac{Ов\times Фп}{Нч},$$

где:

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

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

При расчете должностного оклада воспитателя дошкольного отделения при условии наполняемости группы менее 24 детей – применяется повышающий коэффициент, который устанавливается приказом руководителя образовательной организации.

Расчет тарифной ставки воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования производится на 01 сентября (по состоянию на 10 сентября) и 1 января.

5.3 Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) педагогического работника определяется в зависимости от установленного объема педагогической нагрузки и рассчитывается по формуле:

$$Оп = (Сст \times \sum(a1i * ti)/\sum ti + 2 \times Сст \times \sum \frac{a2i*ti}{\sum ti} + 3 \times Сст \times \sum \frac{a3i*ti}{\sum ti}) \times Нч \times Кнед.$$

где:

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

$С_{ст}$ - стоимость 1 "ученико-часа" для педагогического работника;

a1i - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

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

a3i - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

Нч - объем часов педагогической работы педагогического работника в неделю за ставку заработной платы в месяц;

ti - количество часов в каждой группе в неделю;

Кнед - 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:

$$БЧп = \frac{Оп \times Фн}{Нч},$$

где:

Фн - установленный объем педагогической работы педагогическому работнику в неделю.

Расчет тарифной ставки педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам производится по состоянию на 1 сентября, 1 октября, 1 января и 1 апреля.

5.4 Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается в соответствии с нормативными актами уполномоченного федерального органа власти (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре").

5.5. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

5.5.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников образовательной организации, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем образовательной организации в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работниками образовательной организации.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по профессиям рабочих или должностям служащих, не включенным в профессиональные квалификационные группы, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от сложности труда, с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации.

5.5.2. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных

квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

5.5.3. Для отдельных работников может устанавливаться сдельная оплата труда на основе расценок, утверждаемых локальными нормативными актами школы.

5.5.4. Уборщику служебных и производственных помещений за ставку заработной платы устанавливается норма убираемой площади 500 кв.м.

5.5.5. Норма групп на 1 ставку в группах полного пребывания:

- музыкального руководителя 1 ставка – 6 групп, далее за 1 группу – 0,17 ставки;
- воспитателя (физкультура), инструктора по физкультуре 1 ставка – 7 групп, далее за 1 группу – 0,14 ставки;

5.5.6. Норма групп на 1 ставку в группах кратковременного пребывания:

- педагога-психолога, музыкального руководителя, воспитателя (физкультура), инструктора по физкультуре – 0, 12 ставки за 1 группу.

5.6. **Организация суммированного учета рабочего времени**.

5.6.1 Работникам, которым по условиям работы в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка установлены сменный или скользящий график работы и не может быть соблюдена ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, ведется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом – год. При этом продолжительность рабочего времени за учетный период не может превышать нормального числа рабочих часов.

5.6.2. При выполнении месячной нормы работы по утвержденному графику работы работнику выплачивается должностной оклад (оклад).

5.6.3. При неполном времени работы в месяце (временная нетрудоспособность, отпуск без сохранения заработной платы и т.п.) из установленных рабочих часов по графику работы вычитаются часы, приходящиеся на дни отсутствия на работе.

5.6.4. Объем сверхурочной работы (переработки) определяется по итогам учетного периода. Сверхурочная работа оплачивается за каждый час переработки.

5.6.5. Время переработки при суммированном учете рабочего времени определяется как разница между фактически отработанным временем (в часах) и нормой рабочего времени (в часах) для конкретного работника.

При расчете фактически отработанного времени (в часах) по табелю учета рабочего времени не учитывается время простоя и рабочее время, приходящееся на праздничные дни.

5.6.6. В целях определения времени переработки при суммированном учете рабочего времени в норму рабочего времени для конкретного работника не включаются часы отсутствия на рабочем месте в учетном периоде в случаях, предусмотренных законодательством:

– временная нетрудоспособность, отпуск без сохранения заработной платы (часы по графику работы, приходящиеся на дни отсутствия на работе);

– ежегодный основной оплачиваемый отпуск и другие случаи, когда невозможно оценить количество часов, пропущенных работником, ввиду отсутствия графика его работ на этот период (часы рабочего времени по производственному календарю при 5-ти дневной рабочей неделе, приходящиеся на период отпуска).

6. Условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей

6.1. Заработная плата руководителя образовательной организации, заместителей руководителя состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации определяются трудовым договором с Департаментом образования и науки города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных общеобразовательных организаций, утвержденным Департаментом образования и науки города Москвы.

6.3. Размер должностного оклада руководителя образовательной организации рассчитывается ежегодно в срок до 1 февраля текущего года в соответствии с положением об оплате труда руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы и устанавливается по состоянию на 1 января текущего года с перерасчетом за январь текущего года в соответствии с численностью обучающихся по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программ профессиональной переподготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным общеразвивающим программам (для организаций дополнительного образования) и группой рейтинга вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников, в которую входит образовательная организация, а также в соответствии со средней заработной платой 50 % педагогических работников образовательной организации с наименьшим размером средней заработной платы за предыдущий календарный год.

В случае присоединения к образовательной организации другого юридического лица, или перехода контингента более чем на 20 % от общей численности контингента размер должностного оклада руководителя образовательной уточняется в срок не позднее 10 рабочих дней с даты утверждения нового государственного задания в связи с изменением численности обучающихся по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программ профессиональной переподготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным общеразвивающим программам (для организаций дополнительного образования) и устанавливается, начиная с даты утверждения нового государственного задания.

6.4 Выплаты компенсационного характера руководителю образовательной организации устанавливаются приказом Департамента образования и науки города Москвы в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

6.5. Выплаты стимулирующего характера в качестве поощрения руководителю образовательной организации устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда руководителей государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы.

Выплаты стимулирующего характера выплачиваются при условии отсутствия у руководителя дисциплинарного взыскания. При наличии дисциплинарного взыскания стимулирующие выплаты не начисляются до снятия дисциплинарного взыскания в установленном порядке.

6.6. Размер должностного оклада заместителя руководителя образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации.

6.7. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя определяются руководителем образовательной организации на основании оценки результатов работы образовательной организации по относящемуся к компетенции данного заместителя руководителя направлению работы по результатам мониторингов эффективности образовательных организаций, проводимых Департаментом образования и науки города

Москвы, центральными городскими учреждениями Департамента образования и науки города Москвы, а также иных показателей результативности, установленных коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя образовательной организации (должностной оклад и премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителя города Москвы), с применением коэффициентов кратности (но не может составлять менее 99,0 тыс.руб.):

- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу лауреатов грантов Мэра Москвы в сфере образования (1-220 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным — общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году более 4000 человек — до 0,9;
- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу лауреатов грантов Мэра Москвы в сфере образования (1-220 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по — дополнительным общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году от 3001 до 4000 человек включительно — до 0,89;
- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу лауреатов грантов Мэра Москвы в сфере образования (1-220 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по — дополнительным — общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году от 2001 до 3000 человек включительно — до 0,88:
- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу лауреатов грантов Мэра Москвы в сфере образования (1-220 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году от 1001 до 2000 человек включительно — до 0,87;

- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу лауреатов грантов Мэра Москвы в сфере образования (1-220 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным — общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году до 1000 человек включительно - до 0,86;
- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу значительного вклада (221-300 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным — общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году более 4000 человек — до 0,86;
- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу значительного вклада (221-300 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным — общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году от 3001 до 4000 человек включительно - до 0,85;
- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу значительного вклада (221-300 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной В государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по — дополнительным — общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году от 2001 до 3000 человек включительно - до 0,84;
- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу значительного вклада (221-300 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по — дополнительным — общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году от 1001 до 2000 человек включительно — до 0,83;
- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу значительного вклада (221-300 места в рейтинге вклада образовательных организаций в

качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году до 1000 человек включительно — до 0,82;

- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу потенциального роста (301-400 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной В государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году более 4000 человек — до 0,82;

- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу потенциального роста (301-400 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году от 3001 до 4000 человек включительно — до 0,81;

- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу потенциального роста (391-400 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году от 2001 до 3000 человек включительно — до 0,80;

- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу потенциального роста (301-400 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной В государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году от 1001 до 2000 человек включительно — до 0,79:

- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу потенциального роста (301-400 места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной В государственном задании, по

образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году до 1000 человек включительно — до 0,78;

- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу внимания (401 и ниже места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной В государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году более 4000 человек — до 0,78:

- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу внимания (401 и ниже места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году от 3001 до 4000 человек включительно — до 0,77;

- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу внимания (401 и ниже места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной в государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным общеразвивающим — программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году от 2001 до 3000 человек включительно — до 0,76;

- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу внимания (401 и ниже места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной В государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным — общеразвивающим программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году от 1001 до 2000 человек включительно — до 0,75;

- для заместителей руководителей образовательных организаций, входящих в группу внимания (401 и ниже места в рейтинге вклада образовательных организаций в качественное образование московских школьников) по итогам предыдущего учебного года, с численностью обучающихся, установленной В государственном задании, по образовательным программам дошкольного образования, начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательным программам среднего

профессионального образования и программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих, должностям служащих, по дополнительным — общеразвивающим программам (для организаций дополнительного образования детей) в текущем учебном году до 1000 человек включительно — до 0,74.

По решению руководителя образовательной организации предельный уровень заработной платы заместителя руководителя образовательной организации может быть превышен на сумму разовой выплаты стимулирующего характера, рассчитанной в зависимости от вклада заместителя руководителя в результат труда, и установленной приказом образовательной организации с указанием конкретного основания назначения разовой выплаты (наименование мероприятия, поручения и т.п.).

При этом предельный уровень заработной платы заместителя руководителя образовательной организации (с учетом разовых премий) не может превышать 90 % от предельного уровня заработной платы руководителя образовательной организации.

6.8. Педагогическая нагрузка руководителя, заместителей руководителя рассчитывается отдельно в соответствии с тарификацией и включается в расчёт средней величины должностных окладов и стимулирующей части заработанной платы педагогических работников образовательной организации. Руководитель, заместитель руководителя может осуществлять педагогическую деятельность в данной образовательной организации на условиях совмещения (не более 6 часов в неделю с согласия ДОНМ).

7. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

7.1. К выплатам компенсационного характера работников образовательной организации относятся:

- доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объёма работ;
- доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника;
- 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 том числе 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 и проведении ГИА;
- компенсация работникам при расторжении трудового договора по соглашению сторон.

7.2. Доплата за работу в ночное время производится работникам организации за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов).

Размеры оплаты труда за работу в ночное время работникам организаций устанавливаются коллективными договорами, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее - Профком), трудовыми договорами и не могут быть снижены по сравнению с размерами и условиями, установленными трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, а также отраслевым соглашением, заключаемым в установленном порядке, предусматривающим оплату труда за каждый час работы в ночное время в размере не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада).

7.3. Доплата за работу во вредных и (или) опасных условиях труда (устанавливается по согласованию с Департаментом образования и науки города Москвы):

Компенсационные выплаты работникам во вредных и (или) опасных условиях определяются в зависимости от специальной оценки условий труда, при условии проведения ее в установленном порядке, 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.

7.4. Доплата за сверхурочную работу.

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 платы за сверхурочную работу могут определяться коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

7.4.1. Замена временно отсутствующего воспитателя в последующие дни (после первого) является временным увеличением педагогической работы, которая осуществляется воспитателем с его письменного согласия, в том числе в свободное от основной работы время, на основании письменного распоряжения руководителя образовательной организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя, то есть замена временно отсутствующего учителя, 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 письменного распоряжения руководителя образовательной организации с оплатой за количество часов замены в одинарном размере.

7.4.2. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.4.3. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

7.5. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается:

в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения (по согласованию) с Профкомом, трудовым договором.

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.

7.6. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату осуществляется по поручению работодателя с письменного согласия работника.

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

7.7. Выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

К видам выплат компенсационного характера при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся выплаты за дополнительную работу, не входящую в прямые должностные обязанности педагогических работников согласно квалификационным характеристикам, но непосредственно связанную с деятельностью общеобразовательных организаций по реализации образовательных программ.

К такой дополнительной работе относится работа по классному руководству (кураторству), проверке письменных работ, подготовке и проведению ГИА, заведованию отделениями, филиалами, учебно-консультационными пунктами, кабинетами, отделами, учебными мастерскими, лабораториями, учебно-опытными участками, руководству научными и творческими объединениями, предметными, цикловыми и методическими комиссиями и другая дополнительно оплачиваемая работа, выполняемая с письменного согласия педагогических работников.

При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются общеобразовательными организациями в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой должности ставок заработной платы, предусмотренных за норму часов педагогической работы в неделю (в год), или должностных окладов педагогических работников. При определении размеров доплат не учитываются выплаты стимулирующего или компенсационного характера.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, соглашениями и коллективными договорами.

7.8. К выплатам за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах) относятся:

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 том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

7.9. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда и (или) должностного функционала в соответствии со штатным расписанием.

7.10. 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.

7.11. 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).

7.12. Размеры выплат компенсационного характера определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.13. Оплата замены по учебным часам осуществляется из фонда заработной платы в следующем размере:

- 100% за 1 час работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника за пределами рабочего времени;
- 50% за 1 час работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника в течение рабочего времени (осуществляющим замены уроков путем объединения групп учащихся во время урока);
- при замене уроков доплата за проверку письменных работ не производится;
- замены уроков, проведенных в период с 25 числа предыдущего месяца по 25 число текущего месяца, оплачиваются при начислении заработной платы;

Оплата уроков производится согласно Табелю учета рабочего времени и Табеля замещенных уроков (выгрузка из ЭЖ).

7.14. Штатным работникам за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата пропорционально объему выполняемых работ. Размер доплаты определяется и устанавливается на основании приказа директора Учреждения или по ведомости замен.

7.15. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем образовательной организации в соответствии с трудовым

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

8. Выплаты стимулирующего характера.

8.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательной организации устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- выплата за наличие квалификационной категории;
- выплата за наличие ученой степени и (или) ученого звания и отраслевых наград;
- выплата молодым специалистам в течение первых трех лет работы;
- выплата за наличие почетного звания или отраслевого нагрудного знака;
- выплата за стаж непрерывной работы;
- выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- городская надбавка за активное участие в развитии МЭШ;
- премия за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- премия за качественную и результативную работу при выходе на пенсию;
- премия за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы;
- премия за особую структуру контингента обучающихся образовательной организации;
- премия за результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся;
- премия за подготовку и проведение важных мероприятий;
- премия по результатам работы за год;
- премия по результатам работы за квартал;
- премия по результатам работы за месяц;
- премия за участие в развитии и управлении системой образования города Москвы.

8.2. Размеры выплат устанавливаются приказом директора, исходя из возможностей финансирования на текущий учебный год.

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

8.4. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала, календарного года) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования.

8.5. Выплаты стимулирующего характера не производятся:

- при наличии дисциплинарных взысканий (замечаний, выговоров).

8.6. Установленные работнику выплаты стимулирующего характера могут быть отменены (сняты) или снижены приказом директора образовательной организации с обязательным указанием причины.

8.7. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам образовательной организации устанавливаются Положением о стимулирующих выплатах работников образовательной организации, принимаемого с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

9. Социальные выплаты и гарантии по оплате труда.

9.1. В целях социальной поддержки в образовательной организации устанавливаются следующие виды выплат:

- возмещение расходов при использовании личного имущества работника;

- выходное пособие при ликвидации учреждения, сокращении численности или штата;

- выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка (выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с: отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса); призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 настоящего Кодекса); восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 настоящего Кодекса); отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 настоящего Кодекса); признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 настоящего Кодекса); отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса);

- денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы и иных выплат работникам;

- денежная компенсация за неиспользованный отпуск;

- материальная помощь работникам;

- материальная помощь членам семьи работника;

- оплата дополнительных выходных дней работникам, имеющим детей-инвалидов (4 дня в месяц);

- пособие на погребение;

- пособие по временной нетрудоспособности (первые три дня – причина нетрудоспособности код: 01, 02, 10, 11);

- средний заработок за дни сдачи крови и её компонентов;

- средний заработок при направлении в служебную командировку;

- средний заработок при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- средний заработок при предоставлении учебного и дополнительного отпусков;

- средний заработок в других случаях;

- материальная помощь ветеранам педагогического труда, ранее работавшим в образовательных организациях.

9.2. Отпуск работника оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или при перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 дней, или любое количество дней из этой части.

9.3. При выплате заработной платы каждый работник образовательной организации в письменной форме извещается:

о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

9.4. Порядок и сроки выплаты заработной платы определяются локальными актами ГБОУ Школы № 1466. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

9.5. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться:

- для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы;

– для погашения неизрасходованного и своевременно не возвращенного аванса, выданного в связи со служебной командировкой или переводом на другую работу в другую местность, а также в других случаях;

- для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок, а также сумм, излишне выплаченных работнику, в случае признания органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров вины работника в невыполнении норм труда;

- при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

9.6. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права), не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

- счетной ошибки;

- если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда;

- если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

10. Заключительные положения

10.1. Фактическая величина заработной платы работника определяется суммой базовой, компенсационной и стимулирующей ее частей.

10.2. Величина заработной платы каждого работника является конфиденциальной информацией, относящейся к его персональным данным, и не подлежит разглашению.

10.3. Оказание материальной помощи работникам осуществляется в соответствии с локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 трудового кодекса Российской Федерации, либо коллективным договором.