



ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ
ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ

П Р И К А З

28 марта 2022

№ *197*

**О внесении изменений в приказ
Департамента образования
города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40**

С целью совершенствования системы оплаты труда работников образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы,

приказываю:

1. Внести изменения в приказ Департамента образования города Москвы от 12 февраля 2015 г. № 40 «Об утверждении рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы» (в редакции приказов от 28 августа 2015 г. № 2055, от 24 марта 2017 г. № 91, от 12 октября 2018 г. № 406, от 31 августа 2021 г. № 456, от 24 сентября 2021 г. № 526):

1.1. В названии, пункте 1 приказа, в названии приложения к приказу после слов «реализующих образовательные программы» дополнить словом «дошкольного».

1.2. В пункте 1.1 приложения к приказу после слов «образовательных организаций» дополнить словами «, реализующих образовательные программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования».

1.3. Пункт 1.11 приложения к приказу изложить в следующей редакции:

«1.11. Доля фонда оплаты труда работников, непосредственно осуществляющих и обеспечивающих учебно-воспитательный процесс (учителя, воспитатели, 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.».

1.4. В пункте 2.1 приложения к приказу после слов «ученико-часу» дополнить словами «, «дето-дню»,».

1.5. В пунктах 2.3, 2.4, 3.1, 3.3, 4.2 приложения к приказу слова «воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования» заменить словами «воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования».

1.6. Дефисы второй – пятый пункта 2.3 приложения к приказу изложить в следующей редакции:

«- педагогические работники, за исключением воспитателей, реализующих образовательные программы дошкольного образования, и учителей;

- учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;
- прочие работники.».

1.7. Пункт 3.2 приложения к приказу изложить в следующей редакции:

«3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТ_у) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей, 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 учителей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_y}{\sum a1_i \times t_i + \sum 2 \times a2_i \times t_i + \sum 3 \times a3_i \times t_i}$$

где:

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

ФОТ_y – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

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

t_i ¹ – годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану в i -м классе;

¹ Справочно: количество элементов соответствует количеству классов в образовательной организации

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.».

1.8. Пункт 3.3 приложения к приказу дополнить абзацем следующего содержания:

«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.».

1.9. Пункт 4.1 приложения к приказу изложить в следующей редакции:
«4.1. Ставка заработной платы (базовый должностной оклад) учителя определяется в зависимости от установленного объема учебной нагрузки и рассчитывается по формуле:

$$O_y = \frac{C_{\text{ст}} \times (\sum(a1_i * t_i) / \sum t_i + 2 \times \sum(a2_i * t_i) / \sum t_i + 3 \times \sum(a3_i * t_i) / \sum t_i) \times N_{\text{ч}} \times K_{\text{уч. нед.}}}{12}$$

где:

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

$C_{\text{ст}}$ – стоимость одного «ученика-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;

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

Куч.нед. – количество учебных недель в году.

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

$$БЧу = \frac{Оу \times Фн}{Nч}$$

где:

$Фн$ – 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.

1.10. Пункт 4.2 приложения к приказу изложить в следующей редакции:

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

$$Ов = ((Сств1 \times \sum a1i + 2 \times Сств1 \times \sum a2i + 3 \times Сств1 \times \sum a3i) \times ti1 + (Сств2 \times \sum a4i + 2 \times Сств2 \times \sum a5i + 3 \times Сств2 \times \sum a6i) \times ti2) / 12$$

где:

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

$Сств1$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, реализующего образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня;

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

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

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

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

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

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

$a6_i$ – численность воспитанников в i -й 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:

Фп – установленный объем педагогической работы воспитателя в неделю в часах;

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

1.11. Абзац второй в пункте 4.4.1 приложения к приказу изложить в следующей редакции:

«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.».

1.12. В наименовании раздела 5 приложения к приказу слова «, главных бухгалтеров» исключить.

1.13. Пункт 5.1 приложения к приказу изложить в следующей редакции:

«5.1. Заработная плата руководителей образовательных организаций и их заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.».

1.14. В пунктах 5.5 и 5.6 приложения к приказу слова «и главного бухгалтера» исключить.

1.15. Дополнить приложение к приказу пунктом 5.7 в следующей редакции:

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

1.16. Раздел 6 приложения к приказу изложить в редакции согласно приложению 1 к настоящему приказу.

1.17. Пункт 7.1 приложения к приказу изложить в следующей редакции:

«7.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в образовательных организациях устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;

- премии (по результатам работы за год / за квартал / за месяц);

- разовые премии;

- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в соответствии с наименованиями, предусмотренными Справочником видов выплат по оплате труда, социальных выплат и гарантий в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы.».

1.18. В абзаце первом пункта 7.4 приложения к приказу после слова «квартала» дополнить словами «, календарного года».

1.19. Пункт 7.5 приложения к приказу изложить в следующей редакции:

«7.5. В образовательной организации, в случаях установленных локальным нормативным актом, могут применяться:

7.5.1. Разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;

- за подготовку и проведение важных мероприятий, связанных с основной деятельностью образовательной организации;

- за результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций.

7.5.2. Другие виды премиальных выплат, установленные локальным нормативным актом образовательной организации, в соответствии с наименованиями, предусмотренными Справочником видов выплат по оплате труда, социальных выплат и гарантий в государственных учреждениях, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, утвержденным приказом Департамента образования и науки города Москвы.».

1.20. Приложение к приказу дополнить пунктом 7.7 в следующей редакции:

«7.7. Порядок определения и условия назначения стимулирующих выплат установлен в приложении к настоящим рекомендациям.».

1.21. Дополнить приложение к приказу приложением к Рекомендациям по разработке системы оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы

начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы, в редакции согласно приложению 2 к настоящему приказу.

2. Руководителям государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования и науки города Москвы:

2.1. Привести с участием первичной профсоюзной организации положения коллективного договора, локальных нормативных актов в соответствие с настоящим приказом в срок **до 29 апреля 2022 г.**

2.2. Обеспечить недопущение снижения размеров и (или) ухудшения размеров и условий оплаты труда при сохранении должностных обязанностей, продолжительности рабочего времени и норм труда работников при внесении изменений в положения коллективного договора, локальных нормативных актов.

2.3. Ознакомить работников под подпись с изменениями локальных нормативных актов, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью в срок **до 20 мая 2022 г.**

2.4. Уведомить работников об изменении системы оплаты труда с **1 сентября 2022 г.** в срок **до 1 июня 2022 г.**

3. Контроль за выполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя Департамента образования и науки города Москвы **Чугарину Е.А.**

**Руководитель Департамента
образования и науки города Москвы**

А.Б. Молотков



Разослать: заместителям руководителя, Управлению экономики и финансов, Управлению координации и планирования, Правовому управлению, ГКУ ЦФО ДОНМ, ГКУ СФК ДОНМ, руководителям государственных образовательных организаций, подведомственных ДОНМ, МГО Профсоюза.

Исп.: А.В. Степанова
Тел.: 8-495-957-75-00 (39-145)

Внесение изменений в приложение
к приказу Департамента образования и науки города Москвы
от 12 февраля 2015 г. № 40

6. Установление выплат компенсационного характера

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательных организаций 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 праздничные дни;

доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

доплата работникам в возрасте до восемнадцати лет при сокращенной продолжительности ежедневной работы;

выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

выплаты за особенности и специфику работы в общеобразовательных организациях (классах, группах).

6.2. 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 результатов 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.

6.3. 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 оплаты 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.

6.4. Доплата за работу в ночное время производится работникам

организаций 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)).

6.5. Доплата за работу в выходные и праздничные дни.

Работа в выходные и 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.

6.6. 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.

6.7. 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.

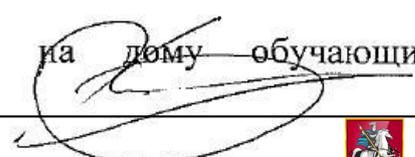
При возложении на работников с их письменного согласия перечисленных выше видов дополнительной работы размеры выплат (в виде доплат) устанавливаются общеобразовательными организациями в абсолютных величинах либо определяются в процентах от размеров, установленных по квалификационному уровню ПКГ по занимаемой 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.

6.8. 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.

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

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

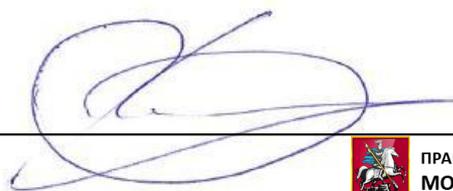
Переработка рабочего времени педагогических работников вследствие неявки учителя, то есть замена временно отсутствующего учителя, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного тарификацией, расписанием учебных занятий и графиками работ, является временным увеличением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

6.10. 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.

6.11. 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.

6.12. 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).

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



Приложение 2
к приказу Департамента
образования и науки города
Москвы
от «28» 03 2022 № 197

Приложение
к Рекомендациям по разработке
системы оплаты труда работников
государственных образовательных
организаций, реализующих
образовательные программы
начального общего, основного
общего, среднего общего
образования, подведомственных
Департаменту образования и науки
города Москвы

Порядок определения и условия назначения стимулирующих выплат

1. Размеры, порядок определения и условия назначения выплат стимулирующего характера, а также периодичность их назначения устанавливаются в Положении об оплате труда и (или) Положении о стимулирующих выплатах образовательной организации (далее – Положение), утверждаемом локальным нормативным актом образовательной организации с учетом мнения (по согласованию) с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации (далее – Профком), в случае, если:

- первичная профсоюзная организация, объединяет не менее 50% работников;
- первичная профсоюзная организация, объединяющая менее 50% работников уполномочена в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне;
- коллективным договором образовательной организации предусмотрены иные основания учета мнения (согласования) первичной профсоюзной организации.

Для оценки результативности и эффективности работы работников образовательной организации указанным положением утверждается перечень критериев и показателей работы с указанием размера стимулирующей выплаты (в абсолютном выражении или в процентном соотношении к должностному окладу или в баллах) или каждого критерия и показателя в разрезе наименований должностей, установленных в штатном расписании образовательной организации.

2. В целях обеспечения общественного участия в определении и назначении стимулирующих выплат в образовательной организации создается специальная открытая комиссия (далее – Комиссия), в состав которой входят представители административно-управленческого персонала, педагогических работников и Профкома.

Количественный и персональный состав Комиссии ежегодно утверждается приказом руководителя образовательной организации на начало учебного года с учетом предложений Профкома.

В полномочия Комиссии входит:

а) анализ представленных в Комиссию документов по оценке результативности и эффективности труда работников;

б) оценка выполнения работниками образовательной организации, включая совместителей (внутренних и внешних), утвержденных критериев и показателей результативности и эффективности работы.

Документы, указанные в подпункте «а» настоящего пункта, подготавливаются администрацией образовательной организации на основе объективных нефальсифицируемых данных из информационных систем с условием обязательного ознакомления работника с этими данными, и не могут быть запрошены с работников.

3. Размер выплат за результативность и эффективность работы из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам образовательной организации устанавливается приказом руководителя образовательной организации на основании протокола, подготовленного по результатам заседания Комиссии.

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

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

6. Работники должны быть ознакомлены с приказом, подготовленным в соответствии с пунктом 3 настоящего Порядка, под подпись.

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

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

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

Комиссия обязана осуществить проверку обоснованного заявления работника и дать аргументированный ответ по результатам проверки. В случае установления в ходе проверки факта нарушения процедур оценивания или факта допущения технических ошибок, повлекших ошибочную оценку результативности и эффективности труда работника, ошибочно определенные размеры стимулирующих выплат подлежат корректировке.