

МНЕНИЕ УЧТЕНО:

Рассмотрено на заседании первичной профсоюзной организации

ГБОУ Лицей № 1580

(протокол от 25.08 2015г. № 2015/1)



Председатель первичной профсоюзной организации
ГБОУ Лицей № 1580

/ Игуменов А.А.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом Директора

ГБОУ Лицей № 1580

от 26.08 2015 г. № 152



Директор ГБОУ Лицей № 1580

/Граськин С.С.

Положение

об оплате труда работников

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы

«Лицей № 1580 при МГТУ имени Н.Э. Баумана»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Лицей № 1580 при МГТУ имени Н.Э. Баумана» (далее – Учреждение).

1.2. Положение об оплате труда работников Учреждения разработано в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом Учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, локальными нормативными актами Учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством 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;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- рекомендаций Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утвержденных приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40;
- мнения представительного органа работников.

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

1.5. Настоящее Положение разработано в целях повышения мотивации к труду работников Учреждения, обеспечения материальной заинтересованности работников в качественных и количественных результатах труда, укрепления трудовой дисциплины.

1.6. Оплата труда работников Учреждения, 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. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно 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.

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, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.9. Используемые термины и сокращения:

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 – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Ставки заработной платы, установленные за 18, 24 часа преподавательской работы в неделю или за 720 часов преподавательской работы в год, являющейся нормируемой частью педагогической работы, выплачиваются педагогическим работникам с учетом выполнения ими другой педагогической работы, входящей в их должностные обязанности в соответствии с квалификационной характеристикой, трудовым договором и должностной инструкцией.

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 тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

2. Распределение фонда оплаты труда.

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «ученико-часу», должностным окладам, ставкам заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

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

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

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТ} \times \text{СТ},$$

где **ФОТст** - стимулирующая часть фонда оплаты труда; **ФОТ** - фонд оплаты труда Учреждения; **СТ** - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет **не менее 30 процентов** от фонда оплаты труда Учреждения.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТув} + \text{ФОТу},$$

где **ФОТб** - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения; **ФОТув** - базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования; **ФОТу** - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал Учреждения (руководитель, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);
- иные педагогические работники;
- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь, заведующий хозяйством, инженер и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал;
- профессии рабочих (уборщики, гардеробщики, дворники, подсобные рабочие, рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.4. Объем базовой части фонда оплаты труда учителей и воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, определяется по формуле:

$$\text{ФОТув} = \text{ФОТб} \times \text{ПП},$$

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

2.5. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения 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 Учреждения.

Учреждение самостоятельно формирует фонд оплаты труда на финансовый год в пределах объема средств, утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности.

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

2.7. Руководитель Учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда Учреждения, при этом:

2.7.1. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

2.7.2. Доля фонда оплаты труда учителей и воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

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

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ув} = \Phi OT_y + \Phi OT_{в1} + \Phi OT_{в2},$$

где $\Phi OT_{ув}$ - базовая часть фонда оплаты труда учителей и воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования; ΦOT_y - базовая часть фонда оплаты труда учителей; $\Phi OT_{в1}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования в группах полного дня; $\Phi OT_{в2}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ΦOT_y) 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:

$$C_{сту} = \frac{\Phi OT_y - T - K}{\sum a1_i \cdot t_i + 2 \sum a2_i \cdot t_i + 3 \sum a3_i \cdot t_i}$$

где $C_{сту}$ - стоимость одного «ученико-часа» для учителей, руб.; ΦOT_y - базовая часть фонда оплаты труда учителей; T - часть базовой части фонда оплаты труда учителей за проверку тетрадей; K - часть базовой части фонда оплаты труда учителей за осуществление функций классного руководителя; $a1_i$ - количество учеников в i -ом классе (за исключением обучающихся из числа детей – инвалидов); $a2_i$ - количество учеников в i -ом классе из числа детей – инвалидов (за исключением детей – инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих); $a3_i$ - количество учеников в i -ом классе из числа детей – инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих; t_i - годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану в i -ом классе; i - количество классов по всем параллелям.

При этом при расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов по учебному плану по предметам, предусматривающих деление класса на подгруппы, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 к средней численности обучающихся в группе.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей) ($\Phi OT_{в}$) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей (старших воспитателей) исходя из количества проведенных ими дней посещения и численности воспитанников.

Стоимость одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей (старших воспитателей) рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{ств1}} = \frac{\Phi OT_{\text{в1}}}{(\sum a1_i \cdot t_i + 2 \sum a2_i \cdot t_i + 3 \sum a3_i \cdot t_i) \cdot n1}$$

где $C_{\text{ств}}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей (старших воспитателей), реализующих образовательные программы дошкольного образования в группах полного дня, руб.; $\Phi OT_{\text{в1}}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (старших 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); $a3_i$ - 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; t_i – плановое количество дней посещения воспитанником, осваивающим образовательные программы дошкольного образования в i -ой группе полного дня; $n1$ - средняя численность воспитателей в расчете на одну группу полного дня; i - количество групп.

Аналогично пп.3.3 рассчитывается стоимость одного «дето-дня» для групп кратковременного пребывания.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы ($\Phi OT_{\text{п}}$), обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, 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 педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{ст}} = \frac{46}{52} \times \frac{\Phi OT_{\text{п}}}{\sum a_i \times b_i},$$

где $C_{\text{ст}}$ - стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, руб.; $\Phi OT_{\text{п}}$ - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы; 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.).

4. Основные условия оплаты труда.

4.1. Формирование должностных окладов (ставок) и оплата труда педагогического персонала.

4.1.1. Должностной оклад (ставка) учителя рассчитывается по формуле:

$$O_y = (C_{\text{сту}} \cdot \sum a1_i \cdot t_i + 2C_{\text{сту}} \cdot \sum a2_i \cdot t_i + 3C_{\text{сту}} \sum a3_i \cdot t_i) / 12 + T1 + K1$$

где: O_y - должностной оклад учителя; $C_{сму}$ - стоимость одного «ученико-часа» для учителя; $a1_i$ - количество обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов); $a2_i$ - количество обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов; $a3_i$ - количество 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 по учебному плану в каждом классе; $T1$ – ежемесячная доплата за проверку тетрадей; $K1$ - ежемесячная доплата за выполнение функций классного руководителя.

При этом при расчете должностного оклада учителя количество часов по предметам, предусматривающих деление класса на подгруппы, увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 к средней численности обучающихся в группе.

4.1.2. Должностной оклад (ставка) воспитателя (старшего воспитателя), реализующего образовательные программы дошкольного образования, рассчитывается по формуле:

$$O_v = C_{ств} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{ств} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times C_{ств} \times \sum a3_i \times t_i,$$

где: O_v - должностной оклад воспитателя (старшего воспитателя), реализующего образовательные программы дошкольного образования; $C_{ств}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя (старшего воспитателя), реализующего образовательные программы дошкольного образования; $a1_i$ - количество воспитанников в i-ой группе (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов); $a2_i$ - количество воспитанников в i-ой группе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов; $a3_i$ - количество воспитанников в i-ой группе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов; t_i - количество дней посещения воспитанниками i-ой группы.

4.1.3. Должностной оклад (ставка) педагогического работника, реализующего дополнительные общеразвивающие программы, рассчитывается по формуле:

$$O_n = C_{ст} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{ст} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times C_{ст} \times \sum a3_i \times t_i,$$

где: O_n - должностной оклад педагогического работника, реализующего дополнительные общеразвивающие программы; $C_{ст}$ - стоимость одного «ученико-часа» для педагогического работника, реализующего дополнительные общеразвивающие программы; $a1_i$ - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов); $a2_i$ - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов; $a3_i$ - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов; t_i - среднее количество часов занятий по дополнительным общеразвивающим программам в месяц в каждой группе (кружке, клубе, студии, секции и др.).

4.1.4. Педагогическим работникам устанавливаются следующие повышающие надбавки к должностному окладу (ставке) (без учета ежемесячных доплат за проверку тетрадей и выполнение функций классного руководителя):

№ п/п	Основания установления надбавок	Размер повышающего коэффициента K_n	Примечания
1.	При наличии квалификационной категории		Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется до конца месяца, в котором закончился срок действия квалификационной ка-
1.1.	- высшая квалификационная категория	1.2	

1.2.	- первая квалификационная категория	1.1	тегории. Коэффициент за квалификационную категорию сохраняется на период до одного года работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, - оплата труда таких работников осуществляется с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.
2.	За работу в условиях, обеспечивающих реализацию основной образовательной программы лица		
2.1	- за заведование кабинетами и лабораториями	1,05	
3.	За наличие государственных наград, Почетного звания:		Право на изменение размера оплаты труда возникает со дня присвоения, награждения. Каждый сотрудник в пп. 3.1, 3.2 учитывается только один раз в соответствии с максимальным повышающим коэффициентом.
3.1.	- при наличии почетных званий и наград Российской Федерации (СССР) («Народный...», Заслуженный...»);	1.2	
3.2.	- при наличии ведомственных наград и почетных званий.	1.1	
4.	За наличие ученой степени (ученого звания):		Право на изменение размера оплаты труда возникает со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома. Каждый сотрудник в пп. 4.1, 4.2 учитывается только один раз в соответствии с максимальным повышающим коэффициентом.
4.1	- при наличии ученой степени доктора наук (профессора) по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.2	
4.2	- при наличии ученой степени кандидата наук (доцента) по профилю образовательной организации или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин);	1.1	
5.	Молодым специалистам:		Молодыми специалистами считаются лица не старше 35 лет непосредственно (не позднее трех месяцев с начала учебного года в год окончания профессиональной образовательной организаций либо образовательной организации высшего образования) после окончания профессиональной образовательной организаций либо образовательной организации высшего образова-
5.1.	- молодым специалистам в течение первых трех лет работы	1.1	
5.2.	- молодым специалистам, имеющим диплом с отличием в течение первых трех лет работы	1.2	

		ния (независимо от формы получения образования), поступившие в Учреждение на работу по специальности (педагогической либо при соответствии профиля педагогической деятельности специальности (квалификации), указанной в дипломе) при условии выполнения нормы рабочего времени (педагогической или учебной нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностной оклад). Статус молодого специалиста устанавливается однократно и действует в течение первых трех лет профессиональной деятельности в Учреждении со дня заключения трудового договора. Выплаты молодым специалистам устанавливаются на период действия статуса молодого специалиста. Статус молодого специалиста продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях: - призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу; - направление на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы; - поступление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации; - предоставление отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Молодым специалистам, совмещавшим обучение в учебном заведении с работой в Учреждении (при наличии соответствующих записей в трудовой книжке) и продолжившим работу в Учреждении в качестве специалистов, выплаты устанавливаются на три года с даты окончания учебного заведения (профессиональной образовательной организаций либо образовательной организации высшего образования).
--	--	--

4.1.5. Повышающие надбавки (п.4.1.4.) устанавливаются к должностным окладам (ставкам) педагогических работников, не образуют новый должностной оклад (ставку) и не учитываются при начислении иных надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставке).

4.1.6. Повышение (сохранение) должностного оклада (ставки) педагогического работника в связи с присвоением более высокой (либо подтверждением действующей) квалификационной категории производится с момента вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией.

4.1.7. Если иное не предусмотрено, в случае несвоевременного подтверждения действующей квалификационной категории оплата труда работника производится в соответствии с размером должностного оклада (ставки), установленного для данной должности без квалификационной категории с момента окончания действия срока, на который квалификационная категория присваивалась.

4.1.8. 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").

Месячная заработная плата педагогических работников, для которых установлены нормы часов преподавательской или педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, определяется с учетом фактического объема учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) путем умножения размеров установленных им должностных окладов (ставок) за календарный месяц на фактический объем учебной нагрузки (преподавательской, педагогической работы) в неделю и деления полученного произведения на норму часов преподавательской или педагогической работы в неделю, установленную за ставку заработной платы.

4.1.9. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса), а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (воспитатель - старший воспитатель, педагог дополнительного образования - старший педагог дополнительного образования, методист - старший методист, инструктор-методист - старший инструктор-методист, тренер-преподаватель - старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.2. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

4.2.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников Учреждения, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем Учреждения 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 Учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками Учреждения работы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения.

Минимальный рекомендованный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) по каждой профессиональной квалификационной группе равен размеру минимальной заработной платы в городе Москве, утвержденному Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

4.2.2. 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.

ПКГ и квалификационные уровни определяются следующим образом:

- для работников образования - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;

- для медицинских работников - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 06.08.2007 № 526 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей медицинских работников»;

- для работников культуры, искусства и кинематографии - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»;

- для работников, занимающих общепрофессиональные должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих»;

- для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих».

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ производится по критериям, утвержденным 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».

4.2.3. Должностной оклад заместителя руководителя структурного подразделения устанавливается на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя соответствующего структурного подразделения.

4.2.4. Должностной оклад работников по должности главного инженера и других главных специалистов учреждения общепрофессионального характера (за исключением главных специалистов отдела) в Учреждении устанавливается в порядке, аналогичном для должностей, отнесенных ко 2-му квалификационному уровню ПКГ «Общепрофессиональные должности четвертого уровня».

4.2.5. Условия оплаты труда для должности «контрактный управляющий», «специалист по торгам» устанавливаются в порядке, аналогичном для ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня».

4.2.6. Условия оплаты труда по должностям начальников отделов по общепрофессиональным направлениям, заведующих учебной частью, не вошедшим в перечень 1-го квалификационного уровня ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня», аналогичны условиям оплаты труда должностей руководителей отделов, включенных в указанный перечень.

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

4.3. Организация суммированного учета рабочего времени (для работников с гибким графиком работы).

4.3.1 Работникам, которым по условиям работы в соответствии 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.

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

4.3.3. При неполном времени работы в месяце (временная нетрудоспособность, отпуск за свой счет и т.п.) из установленных рабочих часов по графику работы вычитаются часы, приходящиеся на дни отсутствия на работе.

4.3.4. Объем сверхурочной работы (переработки) определяется по итогам учетного периода. Сверхурочная работа оплачивается за каждый час переработки в соответствии с п.6.8. настоящего Положения.

Часовая ставка работника в этих случаях определяется путем деления его месячного должностного оклада на среднемесячное количество рабочих часов в учетном периоде. Среднемесячное количество рабочих часов в учетном периоде определяется путем деления нормы рабочего времени на учетный период (год) по производственному календарю на 12 месяцев (например, за 2014 год: $1970/12=164,17$ часа).

4.3.5. 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.

4.3.6. 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 за свой счет (часы по графику работы, приходящиеся на дни отсутствия на работе);
- очередной отпуск и в 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).

5. Условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

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

5.3. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала Учреждения. Данный показатель включается в трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем Учреждения.

5.4. Должностной оклад руководителя Учреждения рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

5.5. Размер должностного оклада заместителя руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливается приказом по Учреждению на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

5.6. Предельный уровень средней заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы руководителя Учреждения.

5.7. Компенсационные выплаты заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

5.8. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем Учреждения в соответствии с настоящим Положением и Положением о материальном стимулировании работников Учреждения.

6. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения относятся:

- повышение оплаты труда (компенсация) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

6.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), не образуют новый должностной оклад (оклад), ставку и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, надбавок, устанавливаемых к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

6.5. В Учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в ночное время;
- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- доплата за сверхурочную работу;
- доплата при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;
- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

6.6. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.7. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад) - в размере 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, и в размере 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.

По договоренности с работником работа в выходные и праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного в выходные и праздничные дни.

6.8. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

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

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

6.8.3. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.

6.9. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.

При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания объем выплат производится в пределах размера должностного оклада по совмещаемой должности с учетом объема фактически выполняемой работы.

6.10. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4% тарифной ставки (оклада, должностного оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

6.11. Размер суточных при нахождении в командировке установлен:

- для командировок в пределах границы РФ - 700 руб. в сутки;
- для командировок за пределами РФ – 2500 руб. в сутки.

7. Выплаты стимулирующего характера.

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением выше поименованных, установлены быть не могут.

7.2. 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.

7.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются Положением о материальном стимулировании работников Учреждения, принимаемого с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

8. Заключительные положения

8.1. При переходе на новые условия оплаты труда все ранее установленные доплаты и надбавки к заработной плате, должностным окладам и тарифным ставкам работников Учреждения не применяются.

8.2. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов (ставок) и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленной минимальной заработной платы, утвержденной Соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую должностной оклад (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4. Оказание материальной помощи работникам осуществляется в соответствии с локальным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором.