

МНЕНИЕ УЧТЕНО:

Рассмотрено на заседании первичной профсоюзной организации ГБОУ Школа № 1861 «Загорье»
(протокол от 01.09.2014 г. № 1)

Председатель первичной профсоюзной организации ГБОУ Школа № 1861 «Загорье»

Макарова Елена О.Ю.

УТВЕРЖДЕНО:

Приказом Директора
ГБОУ Школа № 1861 «Загорье»

от 01.09.2018 г. № 1/14

Директор ГБОУ Школа № 1861 «Загорье»

Макарова Е.Ю.

Положение

об оплате труда работников

Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1861 «Загорье»»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы «Школа № 1861 «Загорье»» (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, утв. приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 40;
- приказа от 28.08.2015г. «О внесении изменений в приказ Департамента образования города

– 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 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.

1.8. Заработка 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:

$$\Phi OT = \Phi OTb + \Phi OTk + \Phi OTst,$$

где:

ΦOT - фонд оплаты труда;

ΦOTb - базовая часть фонда оплаты труда;

ΦOTk - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

$\Phi OTst$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

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

$$\Phi OTst = \Phi OT \times CT,$$

где:

$\Phi OTst$ - стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ΦOT - фонд оплаты труда Учреждения;

CT - 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:

$$\Phi OTb = \Phi OTub + \Phi OTi,$$

где:

ΦOTb - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

$\Phi OTub$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей;

ΦOTi - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал Учреждения (руководитель, его заместители, 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 (водители автомобиля, уборщики, гардеробщики, дворники, подсобные рабочие, рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

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

$$\Phi OTub = \Phi OTb \times PP,$$

где:

$\Phi OTub$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей;

ΦOTb - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

PP — доля базовой части фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей.

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 воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, и учителей 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».

3.1. 3.1 Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:
 $\Phi OT_{ув} = \Phi OT_y + \Phi OT_{в1} + \Phi OT_{в2}$,

где:

$\Phi OT_{ув}$ — базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

ΦOT_y - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$\Phi OT_{в1}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

$\Phi OT_{в2}$ - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам 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 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:

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

где:

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

ΦOT_y - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

$a2i$ - количество обучающихся в i-ом классе из числа детей-

инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорнодвигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3i$ - количество обучающихся в i-ом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{ctv1} = \frac{\Phi OT_{в1}}{(\sum a1_i \times t_{i1} + \sum 2 \times a2_i \times t_{i1} + \sum 3 \times a3_i \times t_{i1}) \times n1},$$

где:

C_{ctv1} – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, руб.;

$\Phi OT_{в1}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам

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, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, и числа групп полного дня в образовательной организации.

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

$a2i$ - количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3i$ - 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 -ом классе;

T - часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за проверку тетрадей;

K — часть базовой части фонда оплаты труда учителей, предусмотренная на оплату за осуществление функций классного руководителя;

i - количество классов по всем параллелям.

При этом при расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану на занятия по информатике, иностранным языкам, технологии, физической культуре, в профильных группах увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии и физической культуре в образовательной организации.

Деление на подгруппы происходит, если в классе не менее 25 обучающихся.

Ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя $K1$ определяется и устанавливается приказом по учреждению ежегодно в виде абсолютной величины в размере до 15 000 рублей (за класс) на момент тарификации с учетом финансовых ресурсов учреждения и возлагаемых на учителя функций.

Замена уроков оплачивается по формуле:

Ссту * t * k * K *100% (или 50%)

Ссту – стоимость одного «ученико-часа»

t -количество замененных уроков

k - коэффициент деления на подгруппы

K - количество обучающихся в классе

100% при условии замены только в том классе, где отсутствует учитель

50% при условии, что в этот момент у заменяющего учителя есть свой урок.

Оплата за обучение на дому осуществляется по следующей формуле:

Один час присутственного обучения -400 рублей

Полная оплата рассчитывается по формуле:

300*t*4,33

t - количество часов

4,33-количество часов в месяце.

Один час электронного обучения-150 рублей.

Полная оплата за электронное обучение рассчитывается по формуле:

150*t*4,33

t - количество часов

4,33-количество часов в месяце.

Один час неаудиторной занятости составляет 400 рублей.

При оплате работы с детьми по адаптированным образовательным программам применяется коэффициент «2». При оплате труда учитывается работа коррекционно-педагогической направленности, которую ведут специалисты (учителя-логопеды, дефектологи, психологи воспитатели, учителя).

Должностной оклад учителя за учебную нагрузку устанавливается на учебный год (с 01 сентября текущего календарного года по 31 августа следующего календарного года) исходя из стоимости ученика-часа школы и наполняемости классов (групп). Перерасчет базовой части

Стоимость одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся) для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{ctv2} = \frac{\Phi OT_{b2}}{(\sum a4_i \times t_{i2} + \sum 2 \times a5_i \times t_{i2} + \sum 3 \times a6_i \times t_{i2}) \times n2},$$

где:

C_{ctv2} – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в группах кратковременного пребывания, руб.;

ΦOT_{b2} – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания;

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

$a5_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -й группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих

детей-инвалидов;

$a6_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -й группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i2} – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими образовательные программы дошкольного образования, образовательной организации в i -й группе кратковременного пребывания;

$n2$ – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в образовательной организации, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в образовательной организации.».

Должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования, рассчитывается раза в год .

Перерасчет базовой части должностного оклада (ставки) в связи с выбытием, прибытием, переводом воспитанников, изменением статуса ребенка в связи с инвалидностью в течение межтарификационного периода производится на 01 января. Установленная воспитателю при тарификации заработка плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих

дней в разные месяцы года. За время работы в летний период, а также в периоды временного закрытия групп (по разным причинам), оплата труда воспитателей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу летнего периода или временного закрытия групп.

Оплата труда воспитателей семейных детских садов устанавливается согласно окладу, утвержденному приказом директора школы.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы (ФОТп), 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:

$$C_{ct} = \frac{46}{52} \times \frac{\Phi OT_n}{\sum a_i \times b_i},$$

где:

C_{ct} - стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников, реализующих дополнительные общеразвивающие программы, руб.;

ΦOT_n - 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.).

Оплата труда педагогов дополнительного образования рассчитывается по формуле:

Ссту * t * D*k

Ссту – стоимость одного «ученико-часа»

t -количество часов

D-количество детей в группе

k- коэффициент при работе в малых группах, который определяется как отношение 15 и средней численности обучающихся в группе на занятиях.

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:

$$O_y = (C_{cty} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{cty} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times C_{cty} \times \sum a3_i \times t_i) / 12 + T1 + K1,$$

где:

O_y – должностной оклад учителя;

C_{cty} – 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;

$T1$ – ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

$K1$ – ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;

t_i – количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе.

Ежемесячная доплата за проверку тетрадей составляет

Предмет	% от базового оклада (ставки), включая коэффициент деления на подгруппы
Русский язык, математика, алгебра, алгебра и начала анализа, литература, английский язык	20%- за группу от 15 обучающихся и выше 10%- за группу до 15 обучающихся
Химия, физика, география, биология, история, черчение	10%- за группу от 15 обучающихся и выше 5% - за группу до 15 обучающихся

За занятия с обучающимися, находящимися на домашнем обучении предусмотрен повышающий коэффициент 20% .

Занятия по неаудиторной занятости оплачиваются из расчета 400 рублей час.

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

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

где:

O_n - должностной оклад педагогического работника, реализующего дополнительные общеразвивающие программы;

C_{cr} - стоимость 1 «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. 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").

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. (Приложение1).

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.

Предусмотрен повышающий коэффициент за вредность помощникам воспитателя и рабочим по обслуживанию зданий (уборщикам помещений) 1,11.

Расчет нормативов, убираемой площади рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, устанавливается на основании Приказа № 504 от 30.09.2013 и может регулироваться локальными актами школы.

Оплата замены должности рассчитывается по формуле:

ДО: КРД*КОД

ДО- должностной оклад занимаемой должности

КРД-количество рабочих дней в месяце

КОД-количество отработанных дней

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 общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих - на основе приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых 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 общеотраслевых профессий рабочих».

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».

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

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

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

4.2.6. Условия оплаты труда по должностям начальников отделов по общеотраслевым направлениям, не вошедшим в перечень 1-го квалификационного уровня ПКГ «Общеотраслевые 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.

4.2.8. Командировочные оплачиваются из расчета суточные 500 рублей по РФ и 2000 за пределами РФ. При этом заработка плата начисляется как средний заработок за отработанное время.

4.2.9. Оплата сотрудников работающих по гражданско-правовому договору рассчитывается согласно условиям, прописанным в договоре.

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

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

4.2. 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.

4.3. 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.

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

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

должностного оклада руководителя Учреждения.

4.6. 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.

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

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

5. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

5.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

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

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

5.4. 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).

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

- выплаты за работу в ночные времена;

- выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплаты за сверхурочную работу;

- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором.

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.

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

5.7. 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.

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

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

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

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

5.9. 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.

5.10. Выплаты работникам, занятим 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, занятим 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, занятим на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента 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.

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, за исключением вышепоименованных, 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 исполнившему 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.

Должностные оклады согласно штатному расписанию

№ п\п	Штатная единица	Должностной оклад
1.	Бухгалтер	35000
2.	Документовед	35000
3.	Педагог-библиотекарь	35500
4.	Завхоз	30000
5.	Воспитатель ГПД	55000
6.	Инженер	35000
7.	Лаборант	27500
8.	Педагог-организатор	33000
9.	Педагог-психолог	39000
10.	Уборщик территорий	23000
11.	Рабочий по комплексному обслуживанию здания и ремонту	23000
12.	Социальный педагог	33000
13.	Секретарь учебной части	27000
14.	Секретарь	27000
15.	Старший вожатый	32000
16.	Учитель-логопед	40000
17.	Учитель-дефектолог	40000
18.	Методист	39000
19.	Инженер по организации, эксплуатации и ремонту зданий и сооружений	35000
20.	Специалист по кадрам	35000
21.	Контрактный управляющий	35000
22.	Музыкальный руководитель	32000
23.	Помощник воспитателя	27000
24.	Старший воспитатель кадетского класса	63219
25.	Инструктор по физической культуре	32000
26.	Воспитатель	55000
27.	Тьютор	35000
28.	Специалист по охране труда	28000

Нормы ставок на специалистов (уровень дошкольного образования)

№ п/п	Должность	Количество взрослых групп воспитанников	Количество ставок	Количество ставок (дополнительно) на группу с воспитанниками с ОВЗ
1.	Музыкальный руководитель	1	0,15	0,1
2.	Инструктор по физической культуре	2	0,25	0,1