

Введено
в действие приказом
от 30.08.2019 № 146/1

Директор ГБОУ «Школа № 293»



А.Е. Глозман

Согласовано
с профсоюзным комитетом
Протокол № 26 от 30.08.2019 г.

Председатель ПК



Т.С. Сологуб

Утверждено
Управляющим Советом
Протокол № 4 от 30.08.2019 г.

Председатель УС

А.С. Савенков

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения города Москвы
«Школа № 293 имени А.Т.Твардовского»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников ГБОУ Школа № 293 (далее – Учреждение), устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда и применяется с 01 декабря 2019 года.

1.2. Правовым основанием разработки и введения данной системы оплаты труда являются следующие документы:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон РФ от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Постановление Правительства Москвы от 22.03.2011 года № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве»;

другие нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

1.3. Настоящее Положение определяет:

- порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников;
- размеры должностных окладов, ставок заработной платы в зависимости от сложности выполняемых работ и на основе профессиональных квалификационных групп (далее – ПКГ);
- подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых государственных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям;
- подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников, в том числе руководителя, его заместителей и главного бухгалтера.

1.4. 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 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».

1.5 Система оплаты труда работников общеобразовательных учреждений формируется с учетом:

- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании организации, в повышении качества оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- государственных гарантий по оплате труда;
- фонда оплаты труда, сформированного на календарный год;
- мнения представительного органа работников;
- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- профессиональных стандартов;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ;
- приказа Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 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 города Москвы»;
- приказа Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 г. № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке системы оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы».

1.6. Положение об оплате труда устанавливается в соответствии с коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, и уставом Учреждения.

2. Основные понятия

Оклад по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) – минимальная фиксированная величина, принимаемая для определения оклада (должностного оклада, ставки заработной платы работника).

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера), стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

Тарифная ставка (ставка заработной платы) – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Компенсационные выплаты – повышение оплаты труда работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, или доплаты работнику за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусмотренные работникам учреждения с целью повышения их заинтересованности в достижении качественных результатов труда.

3. Формирование и распределение фонда оплаты труда

3.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из объема средств субсидий на финансовое обеспечение выполнения государственного задания, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.

3.2. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, доведенном до Учреждения в текущем году, долю:

- на заработную плату работников Учреждения;
- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями.

3.3. Учреждение самостоятельно определяет и закрепляет на момент введения в действие настоящего Положения и на 1 сентября текущего финансового года в локальном нормативном правовом акте «Порядок распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Школа № 293»:

- формирование фонда оплаты труда Учреждения (ФОТ_у);
- соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных штатным расписанием Учреждения;
- порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
- размеры выплат компенсационного характера, а также размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников Учреждения, предусмотренных штатным расписанием.

«Порядок распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Школа № 293» ежегодно утверждается директором школы по согласованию с Профсоюзным комитетом.

3.4. Фонд оплаты труда учреждения состоит из базовой части, компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к + \text{ФОТ}_ст,$$

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ_к – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

3.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ} * \text{СТ},$$

где СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда.

3.6. Базовая часть фонда оплаты труда учреждения обеспечивает гарантированную заработную плату работников учреждения.

Базовая часть фонда оплаты труда учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_6 = \text{ФОТ}_{\text{ув}} + \text{ФОТ}_{\text{и}},$$

где:

ФОТ_6 - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

$\text{ФОТ}_{\text{ув}}$ - фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учитель, воспитатель, осуществляющий обучение по образовательным программам дошкольного образования);

$\text{ФОТ}_{\text{и}}$ - фонд оплаты труда иных категорий работников, включая:

- иные категории педагогических работников (преподаватель-организатор ОБЖ, педагог-психолог, социальный педагог, педагог дополнительного образования, учитель-логопед, педагог-организатор и др.);

- административно-управленческий персонал образовательного учреждения (директор, его заместители, главный бухгалтер);

- общеотраслевые специалисты и служащие;

- учебно-вспомогательный персонал образовательного учреждения (секретарь учебной части, младший воспитатель и др.);

- младший обслуживающий персонал образовательного учреждения (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и др.).

3.7. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ув}} = \text{ФОТ}_6 \times \text{ПП},$$

где:

$\text{ФОТ}_{\text{ув}}$ - фонд оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

ФОТ_6 - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

ПП - доля фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей.

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

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ув}} = \text{ФОТ}_y + \text{ФОТ}_{\text{в1}} + \text{ФОТ}_{\text{в2}},$$

где:

ФОТ_y – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

$\text{ФОТ}_{\text{в1}}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

$\text{ФОТ}_{\text{в2}}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах.

4.3. Для определения величины гарантированной оплаты труда учителя вводится условная единица «ученико-час».

Стоимость 1 «ученико-часа» - стоимость образовательной услуги за 1 расчетный час работы с 1 расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 «ученико-часа» рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_y - T - K$$

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_y - T - K}{\sum 1i * t_i + \sum 2 * a_{2i} * t_i + \sum 3 * a_{3i} * t_i},$$

где:

$C_{сту}$ – стоимость 1 «ученико-часа», руб.;

$ФОТ_u$ – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

a_{1i} – количество обучающихся в i -ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a_{2i} – количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} – 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.

Стоимость 1 «ученико-часа» устанавливается локальным нормативным актом «Порядок распределения ФОТ работников ГБОУ Школа № 293» на конкретный период.

4.4. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из числа дней посещения и численности воспитанников.

4.5. Для определения величины гарантированной оплаты труда воспитателя вводится условная единица «дето-день».

Стоимость 1 «дето-дня» – стоимость образовательной услуги за 1 расчетный день работы с 1 расчетным обучающимся.

4.5.1. Стоимость 1 «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{ств1} = \frac{ФОТ_{в1}}{(\sum a_{1i} * t_{i1} + \sum 2 * a_{2i} * t_{i1} + \sum 3 * a_{3i} * t_{i1}) * n1},$$

где:

$C_{ств1}$ – стоимость 1 «дето-дня», руб.;

$ФОТ_{в1}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

a_{1i} – количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{2i} – 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;

a_{3i} – 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 образовательные программы дошкольного образования, в i -ой группе полного дня;

$n1$ – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу полного дня (определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, и числа групп полного дня).

4.5.2. Стоимость 1 «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания (далее – ГКП) рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{ств}2} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{в}2} * 0,83}{(\sum a_{4i} * t_{i2} + \sum 2 * a_{5i} * t_{i2} + \sum 3 * a_{6i} * t_{i2}) * n_2},$$

где:

$C_{\text{ств}2}$ – стоимость 1 «дето-дня», руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{в}2}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в ГКП;

a_{4i} - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой ГКП (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{5i} - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой ГКП из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{6i} - количество воспитанников, осваивающих образовательные программы дошкольного образования, в i -ой ГКП 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, в i -ой ГКП;

n_2 – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну ГКП (определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в ГКП, и числа ГКП).

Стоимость 1 «дето-дня» устанавливается локальным нормативным актом «Порядок распределения ФОТ работников ГБОУ Школа № 293» на конкретный период.

4.6. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, обеспечивает гарантированную оплату труда этих педагогических работников исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

4.7. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам, вводится условная единица «ученико-час».

Стоимость 1 «ученико-часа» - стоимость образовательной услуги за 1 расчетный час работы с 1 расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 «ученико-часа» рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{сту}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{п}}}{\sum a_i * t_i},$$

где:

$C_{\text{сту}}$ – стоимость 1 «ученико-часа», руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{п}}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

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

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

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

Стоимость 1 «ученико-часа» устанавливается локальным нормативным актом «Порядок распределения ФОТ работников ГБОУ Школа № 293» на конкретный период.

5. Основные условия оплаты труда

5.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_u = (C_{сту} * \sum a_{1i} * t_i + 2 * C_{сту} * \sum a_{2i} * t_i + 3 * C_{сту} * \sum a_{3i} * t_i) / 12 + T_1 + K_1,$$

где:

O_u – должностной оклад учителя;

$C_{сту}$ – стоимость «ученико-часа» для учителя;

a_{1i} – численность обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a_{2i} – 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;

a_{3i} – численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i – годовое количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе; при этом при расчете должностного оклада учителя количество часов по информатике, иностранным языкам, технологии, по смешанным группам (профилям) по учебному плану и другим предметам, требующим деления на группы по учебному плану, увеличивается на «коэффициент деления», который определяется как отношение 25 к средней численности обучающихся в классе (группе), но не более значения 2 (коэффициенты устанавливаются в начале нового учебного года сроком на один учебный год и утверждаются приказом директора).

В целях обеспечения стабильности выплаты должностной оклад учителя пересчитывается при изменении численности обучающихся не менее чем на 5 человек.

T_1 – ежемесячная доплата за проверку тетрадей; доплата рассчитывается исходя из нагрузки учителя и преподаваемого предмета в соответствии с «Порядком распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Школа № 293»

K_1 – ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя. Размер доплаты за осуществление функций классного руководителя устанавливается из расчета стоимости классного руководства на 1 учащегося, умноженного на количество учащихся в классе (устанавливается приказом по школе по состоянию на 1 сентября и на 1 января).

Для оплаты часов школьного компонента, проектной деятельности и надомного обучения применяется наполняемость, утвержденная в Порядке распределения ФОТ работников ГБОУ Школа № 293.

5.2. Должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования, рассчитывается по формуле:

$$O_v = (C_{ств1} * \sum a_{1i} * t_{i1} + 2 * C_{ств1} * \sum a_{2i} * t_{i1} + 3 * C_{ств1} * \sum a_{3i} * t_{i1} + C_{ств2} * \sum a_{4i} * t_{i2} + 2 * C_{ств2} * \sum a_{5i} * t_{i2} + 3 * C_{ств2} * \sum a_{6i} * t_{i2}) / 12$$

где:

O_v – должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования;

$C_{ств1}$ – стоимость 1 «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня (группах полного дня для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья), руб.;

a_{1i} – численность воспитанников в i -ой группе полного дня (равно средней наполняемости групп полного дня (групп полного дня для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья)) (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{2i} – численность воспитанников в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} - численность воспитанников в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i1} - среднегодовое количество дней посещения воспитанниками i -ой группы полного дня (группы полного дня для воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);

$C_{ст2}$ – стоимость 1 «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в ГКП, руб.;

a_{4i} - численность воспитанников в i -ой ГКП (равно средней наполняемости ГКП) (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

a_{5i} - численность воспитанников в i -ой ГКП из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{6i} - численность воспитанников в i -ой ГКП из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_{i2} - плановое количество дней посещения воспитанниками i -ой ГКП;

5.3. Должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам, рассчитывается по формуле:

$$ЗП = C_{сту} * F * аср * 4,33$$

где:

ЗП – заработная плата педагогического работника;

$C_{сту}$ – стоимость «ученико-часа»;

F – количество часов в неделю;

аср – средняя наполняемость групп (кружков, клубов, секций, студий и др.);

4,33 – коэффициент количества недель в месяце;

Средняя наполняемость классов (групп) устанавливается ежегодно в локальном нормативном акте «Порядок распределения ФОТ работников ГБОУ Школа № 293».

5.4. Исключен.

5.5. Для педагогических работников может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам сотрудников и продолжавшиеся не свыше двух месяцев. Расчет оплаты осуществляется по формуле:

$$O_з = C_{чз} \times Ч_з,$$

где $O_з$ – оплата замены отсутствующего работника;

$C_{чз}$ – стоимость 1 часа замещенного урока;

$Ч_з$ – количество часов замены.

При совмещении уроков применяется коэффициент 0,5.

Если работа за отсутствующего сотрудника продолжалась свыше двух месяцев, оплата труда производится со дня начала выполнения работы за отсутствующего сотрудника за все часы фактической работы на общих основаниях с соответствующим увеличением начальной (месячной) нагрузки работника путем внесения изменений в тарификацию.

5.6. Размеры окладов(должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников Школы, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются ежегодно в разрезе квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), с учетом размера фонда оплаты труда, а также сложности и объема выполняемой работниками работы («Порядок распределения ФОТ работников ГБОУ Школа № 293»).

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.

5.7. Базовые оклады работников в соответствии с профессиональной квалификационной группой ежегодно устанавливаются и утверждаются приказом директора Школы как Приложение к настоящему Положению и действуют в течение учебного года.

5.8. К базовым ставкам заработной платы в рамках одного квалификационного уровня одной профессиональной квалификационной группы по конкретной должности могут применяться повышающие коэффициенты или доплаты в абсолютном выражении за объем выполняемых работ, уровень ответственности и интенсивности, уровень мастерства и т.п., утвержденные приказом директора. Решение об изменении и отмене повышающего коэффициента или доплаты к базовым ставкам заработной платы по определенным должностям также принимается руководителем и утверждается приказом.

5.9. 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. Отнесение должностей работников к ПКГ осуществляется в соответствии со следующими нормативными правовыми актами: - для работников образования на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»; - для работников культуры, искусства и кинематографии на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 31.08.2007 г. № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии»; - для работников, занимающих общеотраслевые должности руководителей, специалистов и служащих на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»; - для работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих на основании приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих». Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

6. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера

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

6.2. Размер должностного оклада, выплаты компенсационного и стимулирующего характера руководителя определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы.

6.3. Должностной оклад руководителя устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала учреждения.

6.4. Должностной оклад руководителя рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

6.5. Размер должностного оклада заместителя руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 10 – 30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

6.6. Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера заработной платы руководителя (должностной оклад и премия за организацию максимального удовлетворения

образовательных потребностей жителей города Москвы), установленной Департаментом образования города Москвы, но не менее 99,0 тыс.руб.

7. Установление выплат компенсационного характера

7.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

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

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

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

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

7.5. Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, производится пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, при условии проведения специальной оценки условий труда и в зависимости от результатов специальной оценки.

7.6. К выплатам компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, относятся:

- 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.

8. Выплаты стимулирующего характера

8.1. Установление выплат стимулирующего характера направлено на усиление заинтересованности работников учреждения в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы.

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

- стимулирующие ежемесячные доплаты за результативность работы в предыдущем учебном году;
- единовременные выплаты 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.

8.3. Установление стимулирующих выплат не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

8.4. Стимулирующие выплаты устанавливаются комиссиями, утвержденными Управляющим советом Школы. Размер стимулирующих выплат, период действия этих выплат и список сотрудников, получающих данные выплаты, утверждается приказом директора Школы.

8.5. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат по результатам труда, включая показатели эффективности труда для основных категорий работников учреждения, определяются в «Положении о распределении стимулирующей части ФОТ работников ГБОУ Школа № 293» и коллективном договоре.

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

9. Гарантии по оплате труда

9.1. 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.

9.2. Должностные оклады работников Учреждения, устанавливаемые в соответствии с настоящим Положением при его введении в действие, не могут быть ниже должностных окладов, выплачиваемых работникам до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

9.3. Оклады (должностные оклады, ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников данного учреждения, с соблюдением норм трудового законодательства Российской Федерации.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

10. Заключительные положения

10.1. Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список учителей устанавливает объем учебной нагрузки на 1 и 2 полугодие учебного года (по 31 августа включительно). Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно, независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся (по разным причинам), оплата

труда учителей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

10.2. Учебная нагрузка учителя может быть изменена в течение учебного года в следующих случаях:

- при полном отсутствии результатов работы;
- при изменении учебного плана;
- при замещении уроков отсутствующих педагогических работников по болезни, продолжавшееся свыше двух месяцев, и др.;
- при изменении количества классов;
- прочее.

10.3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

10.4. Штатное расписание школы утверждается директором школы и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих школы.

10.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

10.6. Определение размеров и начисление заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производятся отдельно по каждой из должностей.

10.7. Достаточность численного состава работников учреждения для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает директор школы.

10.8. Условия оплаты труда работника, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

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

10.10. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в Учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых учреждением с физическими и (или) юридическими лицами.