

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации ГБОУ Школа № 2051



Морозова О.А.

(Ф.И.О.)

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБОУ Школа № 2051



Семенова Е.Н.

(Ф.И.О.)

«31» мая 2018г.

«31» мая 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников ГБОУ Школа № 2051

Общие положения.

1.1. Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы средней общеобразовательной школы № 2051 «Педагогический комплекс» (далее – ГБОУ Школа № 2051). Положение о системе оплаты труда работников ГБОУ Школа №2051 устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами ГБОУ Школа № 2051 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;
- отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- Рекомендаций по разработке системы 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 с учетом изменений, утвержденных приказом Департамента образования города Москвы от 28.08.2015 № 2055;

– Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утвержденных приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 41;

– Модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утвержденной приказом Департамента образования города Москвы от 19.06.2017 № 407

– Приказа Департамента образования города Москвы от 26.12.2017 № 1194 «О внесении изменений в приказ Департамента образования города Москвы 19.06.2017 № 407»

– мнения представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников ГБОУ Школа № 2051 формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания ГБОУ Школа № 2051, 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 ГБОУ Школа № 2051.

1.4. Экономия по фонду оплаты труда (включая начисления на фонд оплаты труда), по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться ГБОУ Школа № 2051 на выплаты стимулирующего характера.

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

1.6. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

1.7. Условия оплаты труда работника Школа № 2051, 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. Должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала ГБОУ Школа № 2051 устанавливается в размере не более 10 процентов от фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 2051.

1.11. Доля фонда оплаты труда воспитателей, старших воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 2051.

2. Распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда ГБОУ Школа № 2051 состоит из базовой части (фонда оплаты труда по «ученико-часу», должностным окладам, ставкам заработной платы), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\Phi OT = \Phi OT_6 + \Phi OT_k + \Phi OT_{ст},$$

где:

ΦOT – фонд оплаты труда ГБОУ Школа № 2051;

ΦOT_6 – базовая часть фонда оплаты труда;

ΦOT_k – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

$\Phi OT_{ст}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 2051 определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT \times CT,$$

где:

$\Phi OT_{ст}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 2051;

ΦOT – фонд оплаты труда ГБОУ Школа № 2051;

CT – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда ГБОУ Школа № 2051.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 15 процентов от фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 2051.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 2051 определяется по формуле: $\Phi OT_6 = \Phi OT_{увд} + \Phi OT_{и}$,

где:

ΦOT_6 – базовая часть фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 2051;

$\Phi OT_{увд}$ – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих

обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

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

- административно-управленческий персонал ГБОУ Школа № 2051 (руководитель, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);
- иные педагогические работники;
- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, специалисты и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал ГБОУ Школа № 2051;
- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.4. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, определяется по формуле:

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

где:

ФОТувд – базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда ГБОУ Школа № 2051;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда. Значение ПП определяется Школой самостоятельно, при этом учитывается, что рекомендуемое оптимальное значение ПП – не менее 60%

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

3.1 Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, определяется по формуле:

$$\text{ФОТувд} = \text{ФОТу} + \text{ФОТв1} + \text{ФОТв2} + \text{ФОТд},$$

где:

ФОТувд — базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, учителей и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

ФОТу - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТв1 - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

ФОТв2 - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей,

осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания.

ΦOT_{∂} – базовая часть фонда оплаты труда и педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам.

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 последующей формуле:

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

$C_{\text{сту}}$ - 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);

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

$a3_i$ - количество обучающихся в i -ом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

t_i - годовое количество часов, предусмотренное по учебному плану в i -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.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда **воспитателей** ($\Phi OT_{\partial 1}$, $\Phi OT_{\partial 2}$) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из количества проведенных им 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:

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

где:

C_{cm1e} – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, руб.;

ΦOT_{e1} – 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 образовательные программы дошкольного образования, ГБОУ Школа № 2051 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 ГБОУ Школа № 2051, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня, и числа групп полного дня в ГБОУ Школа № 2051.

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:

$$C_{ctв2} = \frac{\Phi OT_{в2}}{(\sum a4_i \times t_{i2} + \sum 2 \times a5_i \times t_{i2} + \sum 3 \times a6_i \times t_{i2}) \times n2}$$

где:

$C_{ctв2}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в группах кратковременного пребывания, руб.;

$\Phi OT_{в2}$ – 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 -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

$a5_i$ – количество воспитанников, осваивающих образовательные

программы дошкольного образования, в *i*-ой группе кратковременного пребывания из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

t_{i2} – плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающими образовательные программы дошкольного образования, ГБОУ Школа № 2051 в *i*-ой группе кратковременного пребывания;

$n2$ – средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в ГБОУ Школа № 2051, определяется как отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в ГБОУ Школа № 2051.

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

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

$$C_{std} = \frac{46}{52} \times \frac{\Phi OT_d}{\sum a_i \times b_i},$$

где:

C_{std} - стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, руб.;

ΦOT_d - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

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.).

3.5. Формирование фонда оплаты труда работников, предусмотренных штатным расписанием учреждения ($\Phi OT_{шт}$). Штатное расписание формируется с учетом потребностей учреждения, необходимых для ведения уставной деятельности. В штатном расписании указывается должности работников, количество ставок, базовые должностные оклады.

В течение года допускаются изменения штатного расписания. Основаниями для внесения изменений в штатное расписание могут являться изменения в структуре учреждения, а также производственная необходимость.

Штатное расписание утверждается руководителем в пределах соответствующей доли фонда оплаты труда работников.

Фонд для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами учреждения определяется по следующей формуле:

$$\Phi OT_{шт} = \Phi OT_{учп} + \Phi OT_{ин} + \Phi OT_{ауп} + \Phi OT_{мон}$$

где:

$\Phi OT_{шт}$ – фонд оплаты труда работников, предусмотренных штатным расписанием

$\Phi OT_{учп}$ – фонд оплаты труда учебно-вспомогательного персонала

$\Phi OT_{ин}$ – фонд оплаты труда иного педагогического персонала

$\Phi OT_{ауп}$ – фонд оплаты труда административно-управленческого персонала

$\Phi OT_{мон}$ – фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала

4. Основные условия оплаты труда.

4.1. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

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

где:

O_y – должностной оклад учителя;

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

$a1_i$ – численность обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов). Расчет производится на начало учебного года и на начало календарного года;

$a2_i$ – 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. Расчет производится на начало учебного года и на начало календарного года;

$a3_i$ – численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов. Расчет производится на начало учебного года

и на начало календарного года;

Т1 – ежемесячная доплата за проверку тетрадей. Денежная выплата, рассчитывается в процентном соотношении по каждой группе/классу по предметам в соответствии с таблицей.

Предмет	Уровни/классы	% за тетради
Русский язык, литература, математика, иностранный язык	5-11 классы	20%; подгруппа 10%
История, география, биология, обществознание, экономика, ИКТ, право, химия, физика	5-11 классы	10%; подгруппа 5%
Русский язык, математика, иностранный язык	1-4 классы	20% .
Окружающий мир, литературное чтение	1-4 классы	10% .

К1 - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя. Сумма доплаты устанавливается на начало учебного года приказом руководителя.

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

При делении класса на группы для изучения предметов учебного плана при расчете оплаты труда учителей количество учащихся в классе принимается равным 25.

4.1.1. Заработная плата учителя рассчитывается по формуле:

$$ЗП_y = O_y + НЗ + Ст + К$$

где:

ЗПу – заработная плата учителя;

Oy – должностной оклад учителя;

НЗ – доплата за неаудиторную занятость;

Ст – стимулирующие выплаты в соответствии с «Положением о стимулирующих выплатах»;

К – выплаты компенсационного характера.

Неаудиторная занятость педагогических работников включает следующие виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями во внеурочное время:

- организацию внеклассной работы по предмету;
- организацию обучения на дому;
- заведование учебным кабинетом;
- организация внеурочной деятельности по реализации Федеральных государственных стандартов общего образования;
- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

Для определения величины оплаты неаудиторной занятости устанавливается стоимость одного часа ежегодно на начало учебного года приказом

руководителя.

За обеспечение работы учебного кабинета педагогическому работнику может устанавливаться доплата из стимулирующей части ФОТ приказом руководителя.

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

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

где:

$O_{\text{в}}$ – должностной оклад воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования;

$C_{\text{ств1}}$ – стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах полного дня;

a_{1i} – численность воспитанников в i -ой группе полного дня (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов). Расчет производится на начало учебного года и на начало календарного года;

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. Расчет производится на начало учебного года и на начало календарного года;

a_{3i} – численность воспитанников в i -ой группе полного дня из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов. Расчет производится на начало учебного года и на начало календарного года;

t_{i1} – количество дней посещения воспитанниками i -ой группы полного дня. Расчет производится на начало учебного года и на начало календарного года;

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

a_{4i} – численность воспитанников в i -ой группе кратковременного пребывания (за исключением воспитанников из числа детей-инвалидов);

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

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

t_{i2} – количество дней посещения воспитанниками i -ой группы

кратковременного пребывания.

4.3. Должностной оклад педагогических работников, осуществляющих обучение по **дополнительным общеразвивающим программам**, рассчитывается по формуле:

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

где:

O_d - должностной оклад педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

$C_{сmd}$ - стоимость 1 «ученико-часа» для педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

$a1_i$ - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов). Расчет производится на начало учебного года (дату открытия объединения) и на начало календарного года;

$a2_i$ - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов. Расчет производится на начало учебного года (дату открытия объединения) и на начало календарного года;

$a3_i$ - количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов. Расчет производится на начало учебного года (дату открытия объединения) и на начало календарного года;

t_i - среднее количество часов занятия по дополнительным общеразвивающим программам в месяц в каждой группе (кружке, клубе, студии, секции и др.).

Оплата труда работников ГБОУ Школа № 2051 состоит из месячного должностного оклада работника (далее – должностной оклад), ежемесячных и иных дополнительных выплат (далее – дополнительные выплаты). К дополнительным выплатам относят премии, компенсирующие и стимулирующие выплаты. Размеры и порядок назначения дополнительных выплат работникам устанавливаются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ГБОУ Школа № 2051

4.4. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

4.4.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников ГБОУ Школа № 2051, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем организации в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда, а также сложности и объема выполняемой работниками ГБОУ Школа № 2051 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.

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.

4.4.2. 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. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, утверждающие ПКГ, приведены в приложении к настоящим Рекомендациям.

Критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждены Приказом Минздравсоцразвития России от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

5. Условия оплаты труда руководителей образовательных организаций, их заместителей, главных бухгалтеров.

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

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

5.3. Должностной оклад руководителя ГБОУ Школа № 2051 устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала ГБОУ Школа № 2051. Данный показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем ГБОУ Школа № 2051.

5.4. Должностной оклад руководителя ГБОУ Школа № 2051 рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

5.5. Размер должностного оклада заместителя руководителя, главного бухгалтера устанавливается руководителем ГБОУ Школа № 2051 на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя.

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

6. Установление выплат компенсационного характера.

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательных организаций относятся:

– доплата за увеличение объема работы/расширение зоны обслуживания по занимаемой должности. Доплата устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы/зоны обслуживания, определенного трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется непосредственно руководителем работника, с письменного согласия работника и устанавливается на основании приказа руководителя.

– доплата за совмещение устанавливается работнику, в случае выполнения им в основное рабочее время дополнительной работы по другой должности без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется непосредственно руководителем работника, с письменного согласия работника и устанавливается на основании приказа руководителя.

– доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего сотрудника устанавливается работнику в случае возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется непосредственно руководителем работника, с письменного согласия работника и устанавливается на основании приказа руководителя.

Под исполнением обязанностей временно отсутствующего работника следует понимать замену работника, отсутствующего в связи с болезнью, отпуском, командировкой и по другим причинам, когда в соответствии с действующим законодательством, за ним сохраняется рабочее место (должность)

Штатным работникам за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата в размере не более одного должностного оклада отсутствующего работника и пропорционально объему выполненных работ.

Оплата труда за исполнение обязанностей временно отсутствующего учителя без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится без учета квалификационной категории, проверки тетрадей и классного руководства и рассчитывается по формуле:

$$\text{ФОТ}_3 = C_{\text{см}} \times a \times T_i$$

Где:

ФОТ₃ - фонд оплаты труда учителя по замене

C_{cmy} – стоимость одного «ученико-часа»

$a l_{ti}$ – количество детей в данном классе

T_i – количество часов замен в данном классе

Оплата труда за исполнение обязанностей временного отсутствующего педагога дополнительного образования без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится без учета квалификационной категории и рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{zn} = C_{cmy} \times a l_{ti} \times T_i$$

Где:

ΦOT_z - фонд оплаты труда по замене педагога дополнительного образования;

C_{cmy} – стоимость одного «ученико-часа» для педагогов дополнительного образования;

$a l_{ti}$ – количество детей в данной группе;

T_i – количество часов замен в данной группе.

Оплата труда за исполнение обязанностей временного отсутствующего воспитателя без освобождения от работы, определенной трудовым договором производится без учета квалификационной категории в следующих размерах - 1300,00 руб за одну смену, при исполнении обязанностей временного отсутствующего работника в дополнительное, от основной работы, время.

- доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным, считается, время с 22.00 до 06.00. Размер доплаты за работу в ночное время составляет не менее 20% части оклада за каждый час работы без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на норму часов в данном месяце, в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.
- доплата за работу в выходные и праздничные дни определяется в соответствии с требованиями трудового законодательства. Работник имеет право отказаться от данного вида работ.
- доплата за сверхурочную работу устанавливается работнику в случае привлечения его к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени, т.е. за пределами ежедневной работы (смены) и регламентируется требованиями трудового законодательства. Привлечение работника к сверхурочной работе возможно с его письменного согласия.
- 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 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) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

6.4. 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 платы).

6.5. 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, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.6. В ГБОУ Школа № 2051 применяются выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.7. 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.

7. Выплаты стимулирующего характера.

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

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

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

7.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.