



Положение об оплате труда работников определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ «СОШ с.Байтарки» Учреждение).

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников определяет порядок и условия оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения МБОУ «СОШ с.Байтарки» 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, 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:

- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;

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

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

1.6. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, на условиях неполного рабочего времени, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально времени, фактически отработанному в указанных условиях.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

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

1.8. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть

ниже установленного размера минимальной заработной платы устанавливаемой Соглашением о минимальной

заработной плате на соответствующий год между Правительством, объединениями профсоюзов и объединениями работодателей.

1.9. Устанавливаемые должностные оклады работников не могут быть меньше должностных окладов, выплачиваемых работникам до их изменения при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей

работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. 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 720 часов преподавательской работы в год, являющиеся 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.

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 компенсационного характера включают в себя доплаты и надбавки.

Надбавка - это дополнительная выплата работнику, установленная в процентном отношении, в коэффициентах

(в том числе персональных) или в абсолютном размере к окладу работника.

Доплата - это дополнительная выплата за увеличение объема выполняемой работы, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Доплата

может устанавливаться в процентном отношении, в коэффициентах (в том числе персональных) или в абсолютном

размере к окладу работника.

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

2. Распределение фонда оплаты труда.

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

формуле:

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

где:

ФОТ - фонд оплаты труда;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда.

Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, доведенном до Учреждения в текущем году,

долю на:

- заработную плату работников Учреждения, в том числе компенсационные выплаты (надбавки, доплаты) к должностным окладам;
- использование системы поощрений за высокие результаты и качество выполнения работы, основанной на применении стимулирующих выплат.

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

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

где:

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет до 10 процентов от фонда оплаты труда

Учреждения.

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

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

где: ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТув - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

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

- административно-управленческий персонал;
- иной педагогический персонал;
- учебно-вспомогательный персонал;
- рабочий персонал;

общепрофессиональные специалисты и служащие (бухгалтер, специалист по кадрам, заведующий хозяйством, инженер,

секретарь и иные работники).

2.4. Средства на оплату труда, поступающие от приносящей доход деятельности, могут направляться как на выплаты стимулирующего характера, так и на выплаты должностного оклада, компенсационных выплат.

2.5. Руководитель (директор) Учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах фонда оплаты труда, при этом:

2.5.1. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала устанавливается в размере не

более 5 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

2.5.2. Доля фонда оплаты труда педагогических работников, реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного и общего образования, устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда Учреждения.

2.6. Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным

программам дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

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

где:

ФОТув - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

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

2.7. 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

хозяйственной деятельности Учреждения.

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

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

2.9. Стимулирующие выплаты (премии)- поощрительные выплаты работникам по результатам труда .

Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

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

где:ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ - фонд оплаты труда Учреждения;

СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда.

Доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда определяется Учреждением самостоятельно.

2.10. Порядок установления размера стимулирующих выплат определяется «Положением о стимулировании

труда и премировании работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения .

2.11. Решение о назначении, распределении и размерах стимулирующих выплат принимается Экспертной комиссией (советом) по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда работников соответствии с «Положением о стимулировании труда и премировании работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

2.12. Установление выплат стимулирующего характера работникам является правом, а не обязанностью Учреждения и зависит от количества и качества труда работников, финансового состояния Учреждения и других

факторов, могущих оказывать влияние на сам факт и размер устанавливаемых выплат стимулирующего характера.

Выплаты стимулирующего характера работникам производятся на основании приказа руководителя

(директора)

Учреждения.

Конкретный размер выплаты стимулирующего характера может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном размере.

2.13. Премирование работников Учреждения осуществляется в соответствии с локальным актом «Положение о стимулировании труда и премировании работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

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 общеразвивающей направленности, и учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОТув} = \text{ФОТу} + \text{ФОТв1} + \text{ФОТв2},$$

где:

ФОТув - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей и учителей;

ФОТу - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТв1 - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования общеразвивающей направленности в группах полного дня,
 ФОТв2 - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования общеразвивающей направленности в группах кратковременного пребывания.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТу) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся.

Стоимость 1 «ученико-часа» устанавливается и утверждается приказом руководителя (директора) Учреждения при распределении учебной нагрузки на 01 сентября учебного года (приложение № 4).

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:

Ссту =

$$\frac{\text{ФОТу} - \text{T} - \text{K}}{\sum a1i \times ti + \sum 2 \times a2i \times ti + \sum 3 \times a3i \times ti}$$

где:

Ссту

- стоимость одного «ученико-часа» для учителей, руб.;

ФОТу - базовая часть фонда оплаты труда учителей;

a1i

- 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, в профильных группах, метагруппах, физической

культуре (10-11 классы) увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии, в профильных

группах, метагруппах, физической культуре (10-11 классы) в Учреждении.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда воспитателей (ФОТв1 и ФОТв2) обеспечивает гарантированную оплату труда воспитателей исходя из числа дней посещения и численности воспитанников.

Стоимость одного «дето-дня» (стоимость образовательной услуги за один расчетный день работы с одним расчетным обучающимся (приложение № 4)) для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным

программам дошкольного образования общеразвивающей направленности в группах полного дня, рассчитывается по

следующей формуле:

где:

Сств

1 - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования общеразвивающей направленности в группах полного дня, руб.;

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

Сств 1 =

$$\frac{\text{ФОТв1}}{(\sum a1i \times ti + \sum 2 \times a2i \times ti + \sum 3 \times a3i \times ti) \times n1a1i}$$

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

a2i

- 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;

a3i

- 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, Учреждения 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 Учреждении, определяется как отношение

численности воспитателей, осуществляющих образовательную деятельность по основной общеобразовательной

программе дошкольного образования общеразвивающей направленности в группах полного дня, и числа групп полного дня в Учреждении.

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 общеразвивающей направленности в группах кратковременного пребывания, рассчитывается

по следующей формуле:

где:

Ств2 - стоимость одного «дето-дня» для воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования общеразвивающей направленности в группах кратковременного пребывания,

руб.;

ФОТв2 - базовая часть фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования общеразвивающей направленности в группах кратковременного пребывания;

a4i

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

a5i

- 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;

а6i

- 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;

ti2 - плановое количество дней посещения воспитанниками, осваивающим образовательные программы дошкольного образования, Учреждения в i-ой группе кратковременного пребывания.

n2 - средняя численность воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам

Ств 2 =

ФОТв2

($\sum a4i \times ti2 + \sum 2 \times a5i \times ti2 + \sum 3 \times a6i \times ti2$) x n2 дошкольного образования, в расчете на одну группу кратковременного пребывания в Учреждении, определяется как

отношение численности воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования в группах кратковременного пребывания, и числа групп кратковременного пребывания в Учреждении.

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам (ФОТп) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических

работников, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, 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, осуществляющих обучение по дополнительным общеразвивающим программам, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{ст} = \frac{46}{52} \times \frac{ФОТп}{\sum a_i \times b_i},$$

где:

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

ФОТп – 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, студии, секции и др.;

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

4. Основные условия оплаты труда.

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

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

$$O_y = (C_{сту} \times \sum a_i \times t_i + 2 \times C_{сту} \times \sum a_2i \times t_i + 3 \times C_{сту} \times \sum a_3i \times t_i) / 12 + T_1 + K_1$$

где:

O_y

- должностной оклад учителя;

$C_{сту}$

- стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

a_i

- 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

- количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе;

T_1 - ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

K_1 - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя.

При этом при расчете должностного оклада учителя количество часов по информатике, иностранным языкам,

технологии, в профильных группах, метагруппах, по физической культуре (10-11 классы) по учебному

плану увеличивается на коэффициент, который определяется как отношение 25 и средней численности обучающихся в группе

на занятиях по информатике, иностранным языкам, технологии, в профильных группах, метагруппах, по

физической культуре (10-11 классы) в Учреждении.

4.1.2. Оплата за дополнительную нагрузку работника Учреждения, связанную с заменой уроков (внеурочной деятельности) взамен отсутствующего педагога, непосредственно осуществляющего учебный процесс, производится

исходя от должностного оклада (525 рублей, 546 рублей – при наличии учащегося-инвалида общего заболевания, 567

рублей – при наличии учащегося-инвалида с нарушением опорно-двигательной системы) и месячного количества

проведенных часов связанных с заменой уроков.

4.1.3. При организации замены уроков в период после окончания учебного года в 1-х, 9-х и 11-х классах учителя могут привлекаться к замене уроков согласно своему графику работы.

Уроки, проведенные в период с 1 по 31 число, оплачиваются при начислении заработной платы за текущий месяц.

4.1.4. Оплата уроков при замене, производится согласно данных, внесенных в «Журнал замены пропущенных уроков» в ЭЖ.

4.1.5. Оплата за дополнительную нагрузку работника Учреждения, связанную с заменой занятий воспитателя взамен отсутствующего воспитателя производится исходя от должностного оклада и количества проведенных часов, связанных с заменой.

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

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

где:

O_v

- должностной оклад воспитателя;

$C_{ств1}$ - 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);

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

$i1$ - количество дней посещения воспитанниками i -ой группы полного дня.

$C_{ств2}$ - стоимость одного «дето-дня» для воспитателя, осуществляющего образовательную деятельность по образовательным программам дошкольного образования в группах 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 (ставка) педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам рассчитывается по формуле:

$$O_p = C_{ст} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{ст} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{ст} \times \sum a_{3i} \times t_i$$

где:

O_p - должностной оклад педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

$C_{ст}$ - стоимость 1 «ученико-часа» для педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам;

a_{1i}

- количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a_{2i}

- количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов, за

исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

а3i

- количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

ti

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

4.4. 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").

4.5. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

4.5.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников Учреждения, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем

(директором) Учреждения не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок

заработной платы) с учетом размера фонда

оплаты труда Учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками Учреждения работы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются не ниже размеров Минимальных

рекомендованных

окладов с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения. 4.5.2. Условия оплаты труда для должности

контрактный управляющий, специалист по договорам,

специалист по закупкам устанавливаются в порядке, аналогичном для ПКГ "Общепрофессиональные должности

служащих

третьего уровня".

5. Условия оплаты труда руководителя (директора) Учреждения, его

заместителей, главного бухгалтера

5.1. Заработная плата руководителя (директора) Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера

состоит

из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного

характера

руководителю (директору) Учреждения 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 Учреждения устанавливается Департаментом образования города

Москвы.

5.4. Должностной оклад руководителя (директора) Учреждения рассчитывается ежегодно.

5.5. Размер должностного оклада заместителя руководителя (директора) Учреждения и главного бухгалтера

устанавливается приказом директором Учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада

руководителя (директора) Учреждения, но не менее 99,0 тыс. руб.

5.6. Учебная нагрузка заместителей руководителя (директора) Учреждения рассчитывается отдельно в

соответствии с учебным планом и приказом по распределению учебной нагрузки и включается в расчет

средней

величины должностных окладов и стимулирующей части заработной платы педагогических работников,

непосредственно осуществляющих учебный процесс. Заместитель руководителя, главный бухгалтер

Учреждения могут

осуществлять педагогическую деятельность не более 6 часов в неделю.

5.7. Компенсационные выплаты (коэффициенты и доплаты) заместителям руководителя (директора) и

главному

бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и настоящим Положением при

наличии

условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

5.8. Стимулирующие выплаты заместителям руководителя (директора), главному бухгалтеру

устанавливаются

руководителем (директором) Учреждения в соответствии с настоящим Положением и «Положение о

стимулировании

труда и премировании работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения.

6. Порядок и условия установления выплат

компенсационного характера.

6.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения относятся:

- Повышение оплаты труда (компенсация) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- Доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.
- Выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством либо нормативно-правовыми актами.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя (директора) Учреждения в

соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

6.3. Решение о введении выплат компенсационного характера: доплат, надбавок, повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), принимается с учетом обеспечения финансовыми средствами.

Размер компенсационных выплат, определяется Учреждением самостоятельно. Данные выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя (директора) Учреждения. Установленные ранее работникам Учреждения компенсационные выплаты могут быть отменены (сняты) или

снижены приказом руководителя (директора) Учреждения с обязательным указанием причины и в соответствии с требованиями трудового законодательства.

6.4. Учреждение вправе ввести дополнительные повышающие (персональные повышающие) коэффициенты (надбавку), в рамках фонда оплаты труда: административно-управленческому, иным педагогическим работникам,

учебно-вспомогательному, общепрофессиональным специалистам и служащим, рабочему персоналу к окладу, с учетом уровня

профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и при наличии других факторов. Решение об

повышающего коэффициента к окладу принимается руководителем (директором) Учреждения персонально в отношении

конкретного работника.

6.5. Установление повышающих (персональных повышающих) коэффициентов конкретному работнику производится на основании приказа руководителя (директора) Учреждения.

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

производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями

труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях на работах с вредными и (или) опасными и

иными особыми условиями труда. Минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с

вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада, должностного оклада),

установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты

труда устанавливаются руководителем (директором) Учреждения с учетом мнения представительного органа

работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов,

либо коллективным договором, трудовым договором.

6.7. Размер суточных при нахождении в командировке установлен:

- для командировок в пределах границы РФ - 100 руб. в сутки;
- для командировок за пределами РФ - 2500 руб. в сутки.

6.8. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий

(должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы.

- 6.9. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания.
Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.
- 6.10. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон с учетом содержания и/или объема дополнительной работы.
- 6.11. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы за каждый час работы в ночное время.
- 6.12. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, ему предоставляется другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
- 6.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.
- 6.14. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 6.15. Работодатель обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.
- 6.16. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.
- 6.17. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников и (или) соглашениях между работником и работодателем.
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, квартале, месяце,
 - премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
 - иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективными договорами, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- 7.1. 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.
- 7.2. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются Положением о стимулировании труда и премировании 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 ставкам работников Учреждения не применяются.

8.2. В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов (должностных окладов), ставок работников учреждений, с ними заключаются дополнительные соглашения к

трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов (ставок) и (или)

выплат компенсационного и стимулирующего характера.

8.3. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть

ниже установленной минимальной заработной платы, утвержденной Соглашением между Правительством, и 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.

Приложение № 1 к Положению о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного общеобразовательного учреждения

Наименование и размеры выплат (доплат и надбавок) педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих

учебный процесс и прочему педагогическому персоналу.

№ п/п Наименование Размер доплат, надбавок (руб., %, К) в месяц

Школьное отделение

1. Доплата за проверку тетрадей

Наименование предмета:

по литературе, литературному чтению(1-4кл.) и русскому языку

20% от оклада (с учетом

установленной учебной нагрузки)

окружающий мир, обучение письму, обучение грамоте 20% от оклада (с учетом

установленной учебной нагрузки)

по математике, алгебре, геометрии 20% от оклада (с учетом

установленной учебной нагрузки)

по иностранным языкам 10% от оклада (с учетом

установленной учебной нагрузки)

по информатике и ИКТ (для учителей средних и старших классов)

10% от оклада (с учетом

установленной учебной нагрузки)

по истории 10% от оклада (с учетом

установленной учебной нагрузки)

по биологии, 10% от оклада (с учетом

установленной учебной нагрузки)

по географии 10% от оклада (с учетом

установленной учебной нагрузки)

по черчению 10% от оклада (с учетом

установленной учебной нагрузки)

по обществознанию 10% от оклада (с учетом

установленной учебной нагрузки)

по физике 10% от оклада (с учетом

установленной учебной нагрузки)

по химии 10% от оклада (с учетом

установленной учебной нагрузки)

2. Доплата за осуществление функции классного руководителя:

Во 2-8, 10 классах

В 9, 11 классах

В 1 классах 10000,00 руб.

11000,00 руб.

13000,00 руб.

3. Доплата за заведывание кабинетом:

Физика, химия, биология, информатика, технология,
спортивный зал,

Другие кабинеты

2000,00 руб.

1500,00 руб. 4. Доплата за осуществление функции руководителя
методического объединения

5000,00 руб.

Дошкольное отделение

5. выплаты и доплаты:

увеличение объема работы от 1 000,00 руб.

расширение зон обслуживания от 1 000,00 руб.

совмещение профессий (должностей) от 1 000,00 руб выполнение дополнительной работы от 1 000,00
руб. Приложение №2. к Положению о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного
общеобразовательного учреждения

1. Стоимость 1 «ученико-часа»

1

2

Стоимость 1 «ученико-часа»

Стоимость 1 «ученико-часа» по дополнительным
общеразвивающим программам

21,00 руб.

29,00 руб.

2. Стоимость 1 «дето-дня»

1

2

Стоимость 1 «дето-дня»

Стоимость 1 «дето-дня» ГКП

124,18 руб.

234,15 р