

Эйлазов А.А.
« 20 » _____ 20 14 г. Протокол № 1

Белова А.В.
« 20 » _____ 20 14 г. Приказ № 126



Положение о системе оплаты труда работников Государственного бюджетного образовательного учреждения города Москвы гимназия № 1514

1. Общие положения

- 1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ гимназия № 1514 (далее по тексту именуемый «Гимназия»), устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.
- 1.2. Правовым основанием введения в Гимназии данной системы оплаты труда и стимулирования труда работников являются ст.ст. 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», ст. 144 Трудового кодекса РФ, часть 2 статьи 26.14. Федерального закона от 06.10.1999 г. № 184-ФЗ «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации». Постановление Правительства Москвы от 03.08.2010г. № 666-ПП «Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», Постановление Правительства Москвы от 28.12.2010 г. № 1088-ПП "О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы". Постановление Правительства Москвы от г. № 86-ПП «О проведении пилотного проекта по развитию общего образования в городе Москве», Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и муниципальном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2014 год, утвержденных решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 25 декабря 2013 г., протокол № 11.
- 1.3. Система оплаты труда работников Гимназии устанавливается коллективным договором, трудовыми договорами (контрактами), соглашениями и другими локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами города Москвы.
- 1.4. С введением настоящего Положения все ранее установленные доплаты и надбавки к заработной плате, должностным окладам и тарифным ставкам работников образовательного учреждения не применяются.
- 1.5. Заработная плата работников образовательного учреждения, устанавливаемая в соответствии с настоящим Положением при его введении в действие, не может быть ниже заработной платы, выплачиваемой работникам до введения настоящего Положения, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

2. Формирование фонда оплаты труда Гимназии

- 2.1. Формирование фонда оплаты труда Гимназии осуществляется в пределах объема средств, учреждения на текущий финансовый год в соответствии с нормативами бюджетного финансирования и контингентом обучающихся, а также средств, поступающих от приносящей доход деятельности в соответствии с законом города Москвы «О бюджете города Москвы» на соответствующий финансовый год и на основании постановлений Правительства Москвы от 3 августа 2010 г. N 666-МИ "Об утверждении единых принципов и рекомендаций по разработке и введению новых отраслевых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы", от 28 декабря 2010 г. N 1088-ПП "О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы".
- 2.2. Гимназия самостоятельно определяет в общем объеме средств, на текущий финансовый год, долю:
 - на заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам;
 - на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными и местными нормами и требованиями.

- Общий объем средств, направленных на формирование фонда оплаты труда работников отражается в плане финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения.
- 2.3. Гимназия самостоятельно определяет по состоянию на 1 сентября текущего финансового года и закрепляет распоряжением директора «Порядок распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Гимназия № 1514»:
- формирование фонда оплаты труда Гимназии (ФОТ):
 - соотношение базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
 - соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных Штатными единицами Гимназии:
 - соотношение общей и специальной частей внутри базовой части фонда оплаты труда;
 - порядок распределения базовой и стимулирующей частей фонда оплаты труда;
 - размеры повышающих коэффициентов и выплат компенсационного характера.

3. Распределение фонда оплаты труда Гимназии

- 3.1. Фонд оплаты труда Гимназии состоит из базовой части и стимулирующей части и определяется по формуле:
- $$\text{ФОТ}_{\text{oy}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} + \text{ФОТ}_{\text{ст}}, \text{ где:}$$
- ФОТ_{oy} - фонд оплаты труда Гимназии;
ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда Гимназии;
ФОТ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда Гимназии.
- 3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Гимназии определяется по формуле:
- $$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ}_{\text{oy}} \times \text{СТ},$$
- где:
- ФОГ_{ст} - стимулирующая часть фонда оплаты труда Гимназии;
ФОТ_{oy} - фонд оплаты труда Гимназии;
СТ - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Гимназии.
- Значение СТ определяется Гимназией самостоятельно и должно составлять не менее 5% фонда оплаты труда Гимназии.
- 3.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда для всех работников Гимназии, в том числе заместителей руководителей, формируется в соответствии с пунктами 3 и 4 Постановления Правительства Москвы от 28 декабря 2010 г. N 1088-ПП "О совершенствовании системы оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы" за счет:
- 1) экономии по коммунальным платежам и фонду оплаты труда;
 - 2) экономии по материальным затратам,
 - 3) средств, остающихся в распоряжении Гимназии при осуществлении приносящей доход деятельности после исполнения всех обязательств, в том числе по налогам и сборам и регулируется Положением о поощрении и стимулировании труда работников Гимназии.
- 3.4. Базовая часть фонда оплаты труда Гимназии обеспечивает гарантированную заработную плату работников Гимназии, включая:
- 1) педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя, воспитатели ГПД, старшие воспитатели, педагоги дополнительного образования);
 - 2) иные категории педагогических работников (педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, старший вожатый, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре);
 - 3) административно-управленческий персонал Гимназии (директор Гимназии, его заместители, руководители структурных подразделений, главный бухгалтер, заведующий библиотекой, заведующий хозяйством);
 - 4) учебно-вспомогательный персонал Гимназии (бухгалтер, специалист по кадрам, режиссер, лаборант, помощник воспитателя, секретарь учебной части, техник, экономист и иные работники);
 - 5) младший обслуживающий персонал Гимназии (гардеробщики, уборщики служебных помещений, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту зданий и иные работники).
- Базовая часть фонда оплаты труда Гимназии определяется по формуле:
- $$\text{ФОТ}_{\text{б}} = \text{ФОТ}_{\text{ин}} + \text{ФОТ}_{\text{инп}} + \text{ФОТ}_{\text{ауп}} + \text{ФОТ}_{\text{увп}} + \text{ФОТ}_{\text{моп}}, \text{ где:}$$
- ФОТ_б - базовая часть фонда оплаты труда Гимназии;
ФОТ_{ин} - фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
ФОТ_{инп} - фонд оплаты труда иных категорий педагогических работников;

ФОТ_{ауп} - фонд оплаты труда административно-управленческого персонала;

ФОТ_{увп} - фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала;

ФОТ_{моп} - фонд оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

- 3.5. Директор Гимназии формирует и утверждает штатное расписание в пределах базовой части фонда оплаты труда Гимназии, при этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается в объеме не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год.
- 3.6. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, определяется по формуле:
$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_6 \times \text{ПП},$$
 где:
ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
ФОТ₆ - базовая часть фонда оплаты труда Гимназии;
ПП - доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части фонда оплаты труда Гимназии.
Значение ПП определяется Гимназией самостоятельно, при этом учитывается, что рекомендуемое оптимальное значение ПП - не менее 60 процентов.
- 3.7. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала Гимназии устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Гимназии, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий руководителем Гимназии.
- 3.8. Размеры выплат компенсационного характера определяется путем применения повышающих коэффициентов к размеру должностного оклада и устанавливаются распоряжением директора (приказ). В трудовых договорах, заключаемых с работниками руководителем Гимназии, данный вид выплат отражается суммой в рублях.
- 3.9. В случае изменения фонда оплаты труда и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников Гимназии, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

4. Формирование базовой и специальной частей фонда оплаты труда педагогического персонала, определение "стоимости ученико-часа"

- 4.1. **Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, состоит из общей части и специальной части и определяется по формуле:**
$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_o + \text{ФОТ}_c,$$
 где:
ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;
ФОТ_o - общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;
ФОТ_c - специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала.
- 4.2. **Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов (часы аудиторной занятости) и численности обучающихся в классах, а также часов его неаудиторной занятости с учетом квалификационной категории педагога:**
$$\text{ФОТ}_o = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}},$$
 где:
ФОТ_o - общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала;
ФОТ_{аз} - фонд аудиторной занятости педагогического персонала;
ФОТ_{нз} - фонд неаудиторной занятости педагогического персонала.
Соотношение фонда аудиторной занятости педагогического персонала и фонда неаудиторной занятости педагогического персонала, а также порядок распределения фонда неаудиторной занятости педагогического персонала определяются Гимназией самостоятельно, исходя из специфики образовательной программы.
- 4.3. **Неаудиторная занятость педагогических работников включает виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями во внеурочное время.**
Размер доплаты за неаудиторную занятость рассчитывается непосредственным руководителем сотрудника в соответствии с индивидуальным планом-графиком работы педагога. **Индивидуальный план-график работы педагога утверждается руководителем образовательного учреждения.**

	Составляющая неаудиторной занятости	Повышающий коэффициент, размер доплаты	Форма отчетности для начисления доплат
4.3.1.	Консультации и дополнительные занятия с обучающимися	550 руб. в месяц (одно занятие в неделю)	приказ по Гимназии, журнал проведения занятий
4.3.3.	Подготовка обучающихся к внешним олимпиадам и соревнованиям	1200 руб. в месяц (одно занятие в неделю)	приказ по Гимназии, журнал проведения занятий
4.3.4.	Осуществление функций классного руководителя	6280 руб в месяц	приказ по Гимназии, план работы, отчет по итогам года
4.3.5.	Проведение консультаций с обучающимися, находящимися на индивидуальном учебном плане	300 руб. за одну консультацию согласно учебному плану	приказ по Гимназии, журнал проведения занятий, ведомость замен
4.3.7.	Организация системной внеклассной работы в Гимназии за пределами должностных обязанностей	До 10000 руб	приказ по Гимназии, план работы
4.3.8.	Внеурочная деятельность (ФГОС)	1200 руб. в месяц (одно занятие в неделю)	Планирование, приказ по Гимназии, журнал проведения занятий
4.3.9.	Проведение спортивных мероприятий с обучающимися, организация выездов на окружные и городские спортивные мероприятия	1-4 классы - от 2500 до 5000 руб. в месяц; 5-11 классы - от 5000 до 10000 руб. в месяц в зависимости от численности детей	план спортивных мероприятий, журнал организации и проведения спортивных мероприятий, приказ по Гимназии.
4.3.10.	Организация системной проектной работы с обучающимися	1000 руб. в месяц (один час в неделю)	По представлению зам. директора по УВР, планирование, журнал проведения занятий, приказ по Гимназии
4.3.13.	Системная и результативная работа по наставничеству педагогов и воспитателей	2000 руб. в месяц за одного курируемого педагога	По представлению зам. директора по методической работе, планирование работы, журнал
4.3.14.	Информационное и техническое сопровождение учебного процесса	от 2000 руб. до 20000 руб. в месяц	По представлению зам. директора по УВР
4.3.15.	Сопровождение обучающихся на экскурсии 1-4 классы	2000 руб в месяц (не менее двух экскурсий в месяц)	По представлению зам.директора

4.4. **Аудиторная занятость.** Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица "стоимость 1 ученико-часа".

Стоимость 1 ученико-часа - стоимость одного расчетного часа учебной работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно в пределах объема фонда оплаты аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, по следующей формуле:

$$C_{\text{м}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \cdot 34}{(a_1 \cdot b_1 + a_2 \cdot b_2 + a_3 \cdot b_3 \dots + a_{10} \cdot b_{10} + a_{11} \cdot b_{11}) \cdot 52}, \text{ где:}$$

$C_{\text{м}}$ - стоимость бюджетной образовательной услуги;

$\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ - фонд аудиторной занятости педагогического персонала;

52 - количество недель в году;

34 - количество учебных недель в учебном году;

- a₁ - количество учащихся в первых классах;
- a₂ - количество учащихся во вторых классах;
- a₃ - количество учащихся в третьих классах;
- a₁₁ - количество учащихся в одиннадцатых классах;
- v₁ - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
- v₂ - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
- v₃ - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
- v₁₁ - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

45. Учебный план разрабатывается Гимназией самостоятельно.

При этом обеспечивается в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

46. **Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала** определяется по формуле:

$$ФОТ_c = ФОТ_{пп} \cdot C, \text{ где:}$$

ФОТ_c - специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C - доля специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Значение C устанавливается Гимназией самостоятельно.

47. **Специальная часть** фонда оплаты труда педагогического персонала включает в себя:

- 1) выплаты компенсационного характера, предусмотренные трудовым законодательством либо правовыми актами города Москвы;
- 2) осуществление выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором, трудовыми обязательствами и иными локальными правовыми актами Гимназии:

	Виды работ	Размер доплаты	Форма отчетности для начисления доплат
47.1.	Обучение больных детей и детей-инвалидов на дому	500 руб. - одно занятие	Приказ по Гимназии, журнал проведения занятий, ведомость замен
47.2.	Подготовка лабораторного, демонстрационного оборудования для проведения уроков учителями физики, естествознания, биологии, материальных технологий и проведение лабораторных работ	Устанавливается с учетом нагрузки учителя. химии: 117 руб за один час нагрузки Физики: 60,57 руб за один час нагрузки Биология: 83,2 за один час нагрузки	Календарно-тематическое планирование, приказ по Гимназии
47.3.	Введение разработанных методик психолого-педагогического и воспитательного сопровождения образовательного процесса, повышающих его эффективность. Реализация новых технологий в рамках введения ФГОС.	От 1500 руб. до 30000 руб. в месяц	График введения, программа методики, отчет о результатах внедрения
47.4.	Руководство методическим объединением	6283 руб в месяц	План работы МО, протоколы заседаний МО, справки ВШК согласно плану
47.5.	Методическая и организационная работа по проведению мониторинга	От 2000 до 13000 руб. в зависимости от количества запланированных работ	План работы, аналитические справки

	Гимназии. Контроль за организацией приема пищи, технологией приготовления блюд и санитарного режима при организации питания гимназистов.		отчетность
4.7.9.	Информационное сопровождение образовательного процесса:		Отчет о выполненных работах, отраженный в рабочей карте сотрудника
	поддержка школьного сайта	До 5000 руб	
	организация участия воспитанников Гимназии в олимпиадах и конкурсах, сбор данных о результатах олимпиад	До 11500 руб	
	ведение базы данных результатов мониторингов	До 10000 руб. в месяц	
4.7.10.	Наличие знаков отличия в сфере образования Наличие звания заслуженного работника в сфере образования (педагогическим работникам)	4300 руб. в месяц - постоянные работники: в зависимости от нагрузки - совместители 9000 руб. в месяц	назначение выплаты производится с момента предоставления документа, и перерасчет выполняется с 1 сентября текущего года.
4.7.12.	Стабильно качественное содержание помещений и прилегающей территории в соответствии с требованиями СанПиН	От 2000 руб. до 20000 руб.	По представлению зам. директора по АХЧ

Ежемесячные выплаты компенсационного характера устанавливаются в рублях и выплачиваются соответственно реальному рабочему времени, отражаются в трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору.

Все виды дополнительной деятельности сотрудника фиксируются в рабочей карте (приложение 1), которая заполняется его непосредственным руководителем и согласовывается с работником.

Пересмотр размера ежемесячных выплат возможен в течение учебного года по представлению непосредственного руководителя работника Гимназии.

5. Расчет окладов и заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс

5.1. Оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и его заработная плата рассчитывается по формулам:

$$O = C_{\text{тп}} \cdot У \cdot Ч_{\text{аз}} \cdot А \cdot 4.33 ,$$

$$ЗП = O \cdot K + D_{\text{аз}} + СЧ, \text{ где:}$$

O - оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

У - количество обучающихся по предмету в каждом классе.

Показатель У определяется на основании приказа по Гимназии о комплектовании классов, групп, подгрупп на 01 сентября текущего учебного года и является постоянной величиной не зависимо от изменения количества обучающихся в классе.

Ч_{аз} - количество часов по предмету по учебному плану в неделю в каждом классе;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника:

•А = 1,3 — высшая категория;

•А = 1,2 - первая категория;

•А = 1,1 - вторая категория;

•А = 1 - педагог не имеет категории;

ЗП - заработная плата педагогического работника;

СЧ - специальная часть заработной платы работника.

К - повышающий коэффициент в зависимости от специфики образовательной программы Гимназии (при наличии нескольких коэффициентов, их значения перемножаются);

Д_{нез} - доплата за неаудиторную занятость.

Размер и порядок определения **повышающего коэффициента К** отражен в таблице:

	Виды работ	Повышающий коэффициент	Примечание
5.1.1	деление на группы, предусмотренное учебным планом, в том числе при организации профильного обучения; при проведении занятий с целым классом при наполняемости класса меньше 25 чел.	В зависимости от численности: 5 чел.- 5 6 чел.-4,17 7 чел. - 3,58 8 чел.-3,13 9 чел. - 2,78 10 чел.-2,5 11 чел.-2,27 12 чел.-2,08 13 чел. 1,92 14 чел. - 1,79 15 чел. - 1,67 16 чел. - 1,56 17 чел. - 1,47 18 чел.-1,39 19 чел. - 1,32 20 чел. - 1,25 21 чел.-1,19 22 чел. - 1,14 23 чел. - 1,09 24 чел. - 1,04	
5.1.2	Проверка тетрадей 1-4 классы (русский язык, математика) Алгебра, алгебра (гр.), геометрия, геометрия (гр.), литература, математика, русский язык	1,2 при наполняемости группы не менее 15 чел.	
	Алгебра (гр.), иностранные языки(гр.), геометрия, геометрия (гр), русский язык, литература, латинский язык	1,1 при наполняемости группы менее 15 человек	
	иностраннне языки, физика, химия, география, информатика, история, биология	1,1 при наполняемости группы не менее 15 чел.	
	иностраннне языки, физика, химия, география, информатика, история, биология	1,05 при наполняемости менее 15 чел.	

5.1.3.	Наличие ученых степеней	4300 руб	назначение выплаты производится с момента предоставления документа
--------	-------------------------	----------	--

Если педагогический работник ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу.

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

Месячная Зарботная плата учителя до распределения педагогической нагрузки рассчитывается по формуле:

$$Зп = C_{\text{тп}} \cdot 25 \cdot 18 \cdot A \cdot 4,33, \text{ где}$$

Зп - заработная плата педагогического работника.

$C_{\text{тп}}$ - стоимость ученико-часа.

25 - нормативное количество обучающихся в классе.

18 - количество часов, норма педагогической нагрузки учителя

A - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника

4,33 - среднее количество недель в месяц.

6. Формирование Фонда оплаты труда работников, предусмотренных штатным расписанием Гимназии (ФОТ_{шт})

6.1 Формирование штатного расписания

Штатное расписание формируется с учетом потребностей Гимназии, необходимых для ведения уставной деятельности. Штатное расписание составляется в разрезе источников финансирования. В штатном расписании указываются должности работников, количество ставок, базовые должностные оклады, надбавки к базовым должностным окладам, итоговые оклады. Надбавки к базовым должностным окладам рассчитываются путем применения повышающих коэффициентов к базовым окладам.

В течение года допускаются изменения штатного расписания. Для внесения изменений в действующее штатное расписание руководители подразделений направляют служебные записки руководителю Гимназии для утверждения. Основаниями для внесения изменений в штатное расписание могут являться изменения в структуре Гимназии, изменение квалификации работников, а также производственная необходимость.

Работа по формированию штатного расписания возлагается:

- в части контроля правильности приема сотрудников на соответствующие должности и всех вопросов при приеме, перемещении и увольнении работников, определения квалификационных уровней должностей на кадровую службу Гимназии,
- в части расчета объема учебной нагрузки и распределения ставок педагогического персонала, иного педагогического, учебно-вспомогательного, медицинского персонала на заместителя директора по УВР.
- в части определения потребности в общем количестве и распределения ставок младшего обслуживающего персонала заместителем директора по АХЧ.
- в части контроля за использованием денежных средств независимо от источников финансового обеспечения на бухгалтерскую службу Гимназии.

6.2 Распределение доли фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатным расписанием Гимназии

Штатное расписание педагогического, административно-управленческого, учебно-вспомогательного, прочего обслуживающего и хозяйственного персонала утверждаются приказом руководителя на начало финансового и учебного года в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников.

Фонд для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами Гимназии, распределяется по следующей формуле:

$$ФОТ_{\text{шт}} = ФОТ_{\text{увт}} + ФОТ_{\text{увп}} + ФОТ_{\text{пп}} + ФОТ_{\text{ауп}} + ФОТ_{\text{ауппроч}} + ФОТ_{\text{моп}} + ФОТ_{\text{инп}}, \text{ где:}$$

ФОТ_{шт} - фонд оплаты труда работников, предусмотренный штатными единицами.

ФОТ_{увт} - фонд оплаты труда учебно-вспомогательного технического персонала,

ФОТ_{увп} - фонд оплаты труда учебно-вспомогательного педагогического персонала.

ФОТ_{пп} - фонд оплаты труда основного педагогического персонала.

ФОТ_{инп} - фонд оплаты труда иного педагогического персонала;

ФОТ_{ауп} - доля фонда для оплаты труда административно-управленческого персонала (директор и замдиректора):

ФОТ_{ауп проч} - доля фонда для оплаты труда руководителей структурных подразделений;

ФОТ_{моп} - доля фонда для оплаты труда младшего обслуживающего персонала.

6.3 Порядок формирования должностных окладов и заработной платы сотрудников

1. Должностные оклады работников Гимназии и их заработная плата определяются по следующим формулам:

Окл.д = Окл.баз · А · В · N + Д, где

Окл.д - должностной оклад,

Окл.баз - базовый должностной оклад,

А - повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию,

В - коэффициент к окладу по занимаемой должности,

N - размер ставки по должности;

Д - доплата в абсолютном значении.

ЗП = Окл.д · К, где

ЗП зарплата сотрудника, согласно штатному расписанию

Окл.д-должностной оклад,

К - повышающий коэффициент (выплаты компенсационного характера).

При применении к должностному окладу нескольких коэффициентов, их значения перемножаются.

Повышающий коэффициент (А) к окладу за квалификационную категорию педагогических работников устанавливается на следующем уровне:

А = 1,3 - высшая категория;

А = 1,2 - первая категория;

А = 1,1 вторая категория;

А = 1 педагог не имеет категории.

Коэффициент В к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам, занимающим педагогические должности и предусматривающие:

➤ разный уровень профессиональной квалификации по должности:

№	1 наименование должности	Размер повышающего коэффициента
1	Библиотекарь 1 категории	1,10
2	Библиотекарь 2 категории	1,05
3	Техник 1 категории	1,1
4	Техник 2 категории	1,05
5	Старший инспектор по кадрам	1,25
6	Ведущий инженер	1,3
7	Бухгалтер I категории	1,1
8	Бухгалтер II категории	1,05
9	Ведущий бухгалтер	1,3
10	Ведущий экономист	1,3
11	Ведущий специалист по кадрам	1,3

Педагогам дополнительного образования, работающим с группой 1-2 ученика, устанавливается понижающий коэффициент (В) в размере 0,75 в связи с минимальной наполняемостью группы.

2. Базовый должностной оклад (Окл. баз).

Размеры базовых должностных окладов работников устанавливаются приказом руководителя по квалификационным уровням с учетом Требований Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, объема и сложности выполняемой работы.

Лица, не имеющие специальной подготовки, установленной квалификационными требованиями, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно в полном объеме возложенные на них должностные обязанности по...

аттестационной комиссии Гимназии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку, им может быть установлен тот же базовый оклад.

Размеры должностных окладов (по состоянию на 01 сентября 2014 года)

Квалификационный уровень	Наименование Должности	Базовый должностной оклад/ставка заработной платы, руб.
Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов, служащих		
1-1	Делопроизводитель	16100
2-1	Аккомпаниатор	18400
2-1	Костюмер	18400
2-1	Лаборант	18400
2-1	Техник	18400
2-1	Тренер	18400
2-2	Заведующий хозяйством	20000
2-2	Инспектор по кадрам	20000
2-2	Секретарь руководителя	20000
3-1	Библиотекарь	23000
3-1	Бухгалтер	23000
3-1	Режиссер	23000
3-1	Инженер	23000
3-1	Специалист по кадрам	23000
3-1	Экономист	23000
3-2	Заведующий библиотекой	25000
Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников		
1 уровень	Инструктор по физической культуре	21850
1 уровень	Музыкальный руководитель	21850
1 уровень	Старший вожатый	21850
2 уровень	Концертмейстер	23000
2 уровень	Педагог дополнительного образования	23000
2 уровень	Педагог-организатор	23000
2 уровень	Социальный педагог	23000
3 уровень	Воспитатель	24500
3 уровень	Воспитатель ГПД	24500
3 уровень	Воспитатель по физкультуре	24500
3 уровень	Педагог-психолог	24500
4 уровень	Старший воспитатель	25135
4 уровень	Тьютор	25135
4 уровень	Учитель	25135
4 уровень	Учитель-логопед	25135
Профессиональная квалификационная группа должностей учебно-вспомогательного персонала		
1-1	Вожатый	16100
1-1	Помощник воспитателя	16100
1-2	Секретарь учебной части	18000
2-2	Диспетчер учебной части	19500
Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений		
1-1	Руководитель структурного подразделения	45000

Профессиональные квалификационные группы общепрофессиональных профессий рабочих

1-1	Гардеробщик	17250 ✓
1-1	Дворник	17250 ✓
1-1	Курьер	17250
1-1	Садовник	17250
1-1	Уборщик служебных помещений	17250
1-1	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	17250

3. Размеры окладов по должностям работников Гимназии, которые не определены настоящим Положением, устанавливаются руководителем учреждения самостоятельно с учетом требований Тарифно-квалификационных справочников работ и профессий.

7. Порядок и условия установлении выплат компенсационного характера

Оплата труда работников Гимназии занятых на тяжелых работах, работах с вредными или опасными условиями труда, а также выполняющих дополнительный объем работ в основное и дополнительное время производится в повышенном размере путем применения к должностному окладу повышающих коэффициентов (К) или в абсолютной величине. Количество компенсационных выплат, устанавливаемых конкретному работнику, не ограничивается.

7.1 Применение повышающего коэффициента (К) к окладам работников, занятых на тяжелых, работах, работах с вредными или опасными условиями труда

Администрация Гимназии разрабатывает ежегодно планы аттестации рабочих мест по условиям труда, согласовывает их с профсоюзным комитетом и осуществляет аттестацию рабочих мест. По итогам проведения аттестации приказом директора устанавливаются компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда в виде применения повышающих коэффициентов к должностным окладам

7.2 Применение повышающего коэффициента (К) к окладам работников за особые условия труда.

Устанавливается к должностным окладам педагогическому и учебно-воспитательному персоналу, работающему с детьми дошкольного возраста:

Наименование должности	Размер повышающего (К) коэффициента
Учитель ГКП	1,2
Руководитель структурного подразделения (работающий в системе ПДОУ)	1,2
Специалист-логопед (работающий в системе ПДОУ)	1,15
Специалист воспитателя (работающий в системе ПДОУ)	1,2
Специалист дополнительного образования (работающий в системе ПДОУ) по направлению к руководителю непосредственного руководителя сотрудника	1,1

7.3 Определение доплат к окладам работников за совмещение должностей

Под совмещением профессий должностей понимается выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительной работы по другой должности. Размер доплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливается приказом директора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

7.4 Определение доплат за расширение зон обслуживания

Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику за выполнение наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительного объема работ по своей и той же должности.

Размер доплаты устанавливается с учетом содержания и объема дополнительной работы по отношению к базовой норме выполняемой работы по конкретной должности.

Наименование должности	Содержание базового норматива	Количество базовая норма	Примечания
Уборщик служебных помещений	Убираемая площадь	500 кв.м	
Дворник	Убираемая площадь (усовершенствованное покрытие)	1720 кв.м.	С 01 апреля по 31 октября
	Убираемая площадь (без покрытия)	5000 кв.м.	С 01 апреля по 31 октября

Убираемая площадь (газоны ср.засоренности)	600 кв.м.	С 01 апреля по 31 октября
Убираемая площадь (усовершенствованное покрытие)	900 кв.м	С 01 ноября по 31 марта

7.5 Применение доплат к окладам работников за увеличение объема работы по занимаемой должности или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за увеличение объема работы по занимаемой должности 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 приказом руководителя, с учетом содержания и/или объемом дополнительной работы.

Под увеличением объема работ или выполнением обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы 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).

7.6 Оплата труда за увеличение объема работы по занимаемой должности.

Размер доплаты за увеличение объема работы определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент или устанавливается в абсолютном значении пропорционально фактическому увеличению объема работы. Максимальный размер повышающего коэффициента равен 3 и устанавливается пропорционально фактическому увеличению объема работы по отношению к базовому нормативу.

Размеры доплат, устанавливаемые в абсолютном значении

Наименование Должности	Дополнительная работа	Размер доплаты
Педагог-психолог	Куратор методической работы по адаптации к учебному процессу учащихся 1-х и 5-х классов	3000 руб. в месяц
Педагог-психолог	Увеличение объема индивидуальных и групповых коррекционно-развивающих занятий сверх нормы присутственных часов за счет методических часов	2000 руб. в месяц
Рабочий по КО и РЗ	Выполнение погрузочно-разгрузочных работ, в том числе с целью обеспечения питьевого режима	2000 руб
Уборщик служебных помещений	За уборку обеденных залов после каждого приема пищи в соответствии с СанПиН (2.4.5.2409-08. и.5.3)	3000 руб
Зам. директора по УВР, главный бухгалтер	Увеличение работы по основной должности (направление ПДОУ)	Не более оклада по основной должности
Руководитель структурного подразделения	Увеличение работы по основной должности (направление ПДОУ)	
Специальный педагог, методический мастер, педагог-организатор	Увеличение работы по основной должности (направление ПДОУ)	

Размеры доплат, устанавливаемые в виде коэффициента к должностному окладу

Наименование должности	Содержание базового норматива	Базовая норма	коэффициент
Воспитатель	Кол-во классов	20	2
Инспектор по кадрам	Кол-во работников	100	2

Конкретные размеры доплат в абсолютном значении или величина конкретного коэффициента на текущий финансовый год устанавливается в Подразделу по Губернии

7.7 Оплата труда за исполнение обязанностей временно отсутствующего педагогического работника без освобождения от работы определенной трудовым договором

Оплата труда педагогического работника за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором производится без учета квалификационной категории в следующих размерах:

- 300 руб. за 1 час работы, при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника в дополнительное от своей основной работы время (осуществляющим замены уроков вне своего расписания);
- 150 руб. за 1 час работы при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника в свое основное рабочее время (осуществляющим замены уроков путем объединения групп учащихся во время урока);
- Почасовая оплата труда педагогических работников учреждения осуществляется в размере 300 руб. за 1 час занятий без учета квалификационной категории.

Штатным работникам за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливается доплата в размере не более одного должностного оклада отсутствующего работника пропорционально объему выполняемых работ. Размер доплаты определяется непосредственным руководителем сотрудника, устанавливается на основании приказа директора Гимназии или по ведомости замен.

7.8 Оплата труда работников за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу, работу в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра.

Размер доплаты за работу в ночное время составляет не менее 20% части оклада за каждый час работы. Расчет части оклада за час работы определяется путем деления должностного оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной работнику продолжительности рабочей недели.

Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Работник имеет право отказаться от данного вида работ.

Размер доплаты за работу в выходные или праздничные дни определяется в размере:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.9 Применение доплат и повышающего коэффициента к окладам работников при изменении условий труда, приводящих к увеличению его интенсивности и сложности.

Размер доплаты при изменениях условия труда, приводящих к увеличению его интенсивности и сложности, определяется путем умножения размера должностного оклада на повышающий коэффициент. При этом зона обслуживания и функциональные обязанности работника остаются прежними.

Изменение должности	Изменение условий	Размер повышающего коэффициента или доплаты
Библиотекой	Один семинар в месяц для учителей и специалистов для ознакомления учителей и специалистов с новинками учебно-методической литературы выходящей для обеспечения стандартов нового поколения (ФГОС-2); Консультации для учителей и специалистов по комплектам учебно-познавательной и художественной литературы используемых в процессе организации учебного процесса.	1,2
	Координационная работа со всеми структурными	1,2

Секретарь учебной части	Координационная работа с секретарями всех зданий Гимназии	1,3
Делопроизводитель	Расчет показателей мониторинга ННШ и МРСО	1,5
Воспитатель ГПД	При превышении наполняемости группы (более 28 человек в группе)	1000 руб. в месяц

Размеры выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

8. Установление доплат в абсолютной величине при выполнении дополнительного объема работ не по основной должности.

	Виды работ	Размер доплаты	Форма отчетности Для начисления доплат
8.1.	Подготовка, обработка, анализ и ведение баз данных по мониторингам КПО и ЕКИС	от 3000 до 10000 руб. в месяц	Таблицы, отчеты, реестры
8.2.	Информационное и техническое сопровождение учебного процесса	от 2000 до 20000 руб. в месяц	По представлению зам. директора

9. Установление заработной платы руководителя и заместителей руководителя Гимназии.

9.1 Установление заработной платы руководителя Гимназии.

Должностной оклад руководителя устанавливается в соответствии с Постановлением правительства города Москвы № 1088-ПП «О совершенствовании систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы». Приказом ЮОУО г Москвы № 1209 от 10.09.2013 «О внесении изменений в Положение об оплате труда руководителей государственных бюджетных, автономных образовательных учреждений».

Численность обучающихся для расчета заработной платы руководителя определяется по состоянию на 20 сентября (данные статистической отчетности, форма СТ-ОШ-1).

Должностной оклад руководителя устанавливается Учредителем в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

9.2 Установление заработной платы заместителям руководителя Гимназии, главного бухгалтера

Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера состоит из базового должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера, порядок и условия осуществления которых определяются в соответствии с действующим законодательством и настоящим Положением.

Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада и персональной доплаты. Размер должностного оклада, размер персональной доплаты на текущий финансовый год устанавливает руководитель в Приказе по Гимназии.

Общий фонд оплаты труда руководителя и заместителей руководителя составляет не более 15,1 процента от фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Дополнительная оплата труда директора Гимназии, заместителей директора и главного бухгалтера Гимназии, ведущих преподавательскую работу, производится в порядке, установленном настоящим Положением для педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Неиспользованная часть фонда оплаты труда руководителя и заместителей руководителя может быть направлена на стимулирование педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс.

10. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Гимназии

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются отдельным локальным актом Гимназии.

11. Гарантия по оплате труда

Заработная плата работника, выполнившего норму нагрузки за ставку, не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда, установленного по г. Москве.

12. Другие вопросы оплаты труда работников образовательного учреждения

12.1 Работникам образовательного учреждения может оказываться материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи принимается руководителем образовательного учреждения с учетом мнения профсоюзного комитета образовательного учреждения.

12.2 Материальная помощь может выплачиваться на основании заявления работника в связи со смертью близких родственников, уходом в ежегодный основной оплачиваемый отпуск, болезнью сотрудника, тяжелым материальным положением и т.д. и приложения соответствующих документов (например, справка о смерти близкого родственника, заявления об уходе в отпуск и т.д.).

12.3 Материальная помощь работникам образовательного учреждения может выплачиваться как за счет средств, предусмотренных в фонде оплаты труда работников образовательного учреждения, так и за счет экономии по фонду оплаты труда.

На выплату материальной помощи могут использоваться средства, полученные за счет разрешенных видов деятельности.

12.4 Работникам, занимающим штатные должности в образовательном учреждении производятся выплаты доплат, надбавок и иных видов выплат, установленные нормативно-правовыми актами Российской Федерации и города Москвы.

В случаях, когда размер выплат, предусмотренных настоящим Положением, установлен действующими нормативно-правовыми актами Российской Федерации и города Москвы работнику устанавливается выплата в размере, установленном действующими нормативно-правовыми актами.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающего право на соответствующие выплаты при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

13. Изменение настоящего Положения

13.1 Данное положение действует на период с 01 сентября 2014 года по 31 августа 2015 года.

13.2 Изменение настоящего Положения производится по распоряжению Директора Гимназии.