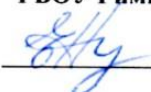



<b>СОГЛАСОВАНО:</b> Председатель профсоюзного комитета ГБОУ Гимназия №1522  Е.В. Ниткина « 31 » августа 2017 г.	<b>УТВЕРЖДАЮ:</b> И.о. Директора ГБОУ г. Москвы Гимназия №1522  Е.А.Лазутченкова « 31 » августа 2017 г.
---	--

Протокол № \_\_\_\_\_

## Положение о системе оплаты труда работников государственного бюджетного общеобразовательного учреждения (ГБОУ) г. Москвы «Гимназия №1522»

### I. Общие положения

**1.1.** Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ «Гимназия № 1522», устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

Положение об оплате труда работников учреждения разработано в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Уставом учреждения, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, локальными нормативными актами учреждения.

**1.2.** Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- отраслевых соглашений между Департаментом образования города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации;
- рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утв. приказом Департамента образования города

Москвы от 12.02.2015 № 40 (с учетом изм. приказом Департамента образования города Москвы от 28.08.2015г. № 2055);

- рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы, утв. приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 41; мнения представительного органа работников.

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

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

**1.5.** 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.

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

**1.7.** Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, 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.

**1.8.** 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.

**1.9.** Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, в сроки установленные Коллективным договором.

**1.10.** Объем выполняемой работы по должностному окладу (ставку заработной платы), устанавливается на основании должностной инструкции работника, закрепляющей его обязанности, права и ответственность.

## 2. Распределение фонда оплаты труда.

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

$$\Phi OT = \Phi OT_{б} + \Phi OT_{к} + \Phi OT_{ст},$$

где:

$\Phi OT$  - фонд оплаты труда;

$\Phi OT_{б}$  - базовая часть фонда оплаты труда;

$\Phi OT_{к}$  - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

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

**2.2.** Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждения определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT \times CT,$$

где:

$\Phi OT_{ст}$  - стимулирующая часть фонда оплаты труда;

$\Phi OT$  - фонд оплаты труда учреждения;

$CT$  - доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет не менее 30 процентов от фонда оплаты труда учреждения.

**2.3.** Базовая часть фонда оплаты труда учреждения определяется по формуле:

$$\Phi OT_{б} = \Phi OT_{ув} + \Phi OT_{и},$$

где:

$\Phi OT_{б}$  - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

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

$\Phi OT_{и}$  - базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

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

- иные педагогические работники;

- учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, экономист, секретарь, специалист по кадрам, инженер и иные работники);

- профессии рабочих (рабочие по комплексному обслуживанию ремонту зданий, иные работники).

**2.4.** Объем базовой части фонда оплаты труда воспитателей, осуществляющих обучение по образовательным программам дошкольного образования, и учителей определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ув} = \Phi OT_{б} \times ПП,$$

где:

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

$\Phi OT_{б}$  - базовая часть фонда оплаты труда учреждения;

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

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

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

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

**2.7.** Руководитель учреждения самостоятельно формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда учреждения.

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

**3.1.** Базовая часть фонда оплаты труда учителей ( $\Phi OT_{у}$ ) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей 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 учителей рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{сту} = \frac{\Phi OT_{у} - T - K}{\sum a_{1i} \times t_i + \sum 2 \times a_{2i} \times t_i + \sum 3 \times a_{3i} \times t_i},$$

где:

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

ФОТ<sub>у</sub> - 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.

При этом при делении на подгруппы в учреждении при расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану увеличивается на коэффициент, который определяется как 2 при делении класса на 2 подгруппы или 3 при делении класса на 3 подгруппы.

#### 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:

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

где:

$O_y$  - должностной оклад учителя;

$C_{\text{сту}}$  - стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

$a1_i$  - численность обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$  - численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$  - численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

T1 - ежемесячная доплата за проверку тетрадей;

K1 - ежемесячная доплата за осуществление функций классного руководителя;

$t_i$  -- количество часов по предмету по учебному плану в каждом классе.

При этом при делении на подгруппы в учреждении при расчете стоимости одного «ученико-часа» количество часов, предусмотренных по учебному плану увеличивается на коэффициент, который определяется как 2 при делении класса на 2 подгруппы или 3 при делении класса на 3 подгруппы.

**4.1.2.** 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 № 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"). Продолжительность рабочего времени педагогических работников (36 часов в неделю) включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

Нормируемая часть рабочего времени преподавателей, учителей, иных педагогических работников определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями, установленные для обучающихся.

Ненормируемая часть педагогической работы педагогических работников определяется их должностными обязанностями, предусмотренными квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников.

**4.2.** Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

**4.2.1.** Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников учреждения, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками учреждения работы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда учреждения.

## **5. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера.**

**5.1.** Заработная плата руководителя 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 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 в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала учреждения. Данный показатель включается в трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем учреждения.

**5.4.** Должностной оклад руководителя учреждения рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

**5.5.** Размер должностного оклада заместителя руководителя учреждения и главного бухгалтера устанавливается приказом учреждения на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя учреждения.

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

**5.7.** Компенсационные выплаты заместителям 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, главному бухгалтеру устанавливаются руководителем учреждения в соответствии с настоящим Положением и Положением о материальном стимулировании работников 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.

**6.2.** Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя учреждения 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) или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

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

**6.5.** В учреждении применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- доплата за сверхурочную работу;

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

Размеры выплат компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, определяются в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения в пределах средств, выделенных на оплату труда в плане финансово-хозяйственной деятельности, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников.

**6.6.** Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. Доплата рассчитывается исходя из должностного оклада с учетом выплат стимулирующего характера, установленных на определенный промежуток времени, доплат за увеличение объема работ, доплат за совмещение профессий (должностей).

По договоренности с работником работа в выходные и праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного в выходные и праздничные дни (отгул).

**6.7.** Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.



При совмещении профессий (должностей), объем выплат производится в пределах размера должностного оклада по совмещаемой должности с учетом объема фактически выполняемой работы.

**6.8.** 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 на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов, либо Коллективным договором, трудовым договором.

## **7. Выплаты стимулирующего характера.**

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии);
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные коллективным–договором, 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 оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

**7.3.** Педагогическим и иным работникам, удостоенным почетных званий, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в соответствии с перечнем ведомственных наград утвержденным Министерством образования и науки РФ. Размер такой выплаты устанавливается приказом руководителя и может быть изменен учреждением в одностороннем порядке в пределах средств, направляемых на оплату труда.

**7.4.** Педагогическим работникам, имеющим квалификационную категорию, устанавливаются ежемесячные стимулирующие выплаты в установленном размере (Приложение 1). Размер такой выплаты может быть изменен учреждением в одностороннем порядке в пределах средств, направляемых на оплату труда.

**7.5.** Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются Положением о материальном стимулировании работ-

ников учреждения, принимаемого с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

## **8. Заключительные положения**

**8.1.** При переходе на новые условия оплаты труда все ранее установленные доплаты и надбавки к заработной плате, должностным окладам и тарифным ставкам работников учреждения не применяются.

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

**8.3.** Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, не может быть ниже установленной минимальной заработной платы, утвержденной Соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

Размер минимальной заработной платы включает минимальную сумму выплат работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и исполнившему свои трудовые обязанности (нормы труда), включающую должностной оклад (оклад), а также доплаты, надбавки, премии и другие выплаты.

**8.4.** Штатное расписание утверждается директором школы и включает в себя все должности рабочих и служащих. Штатное расписание формируется и утверждается в пределах базовой части фонда оплаты труда. Численный состав работников Школы должен быть достаточен для гарантированного выполнения уставных функций, государственного задания, установленного учреждению.

**8.5.** Оплата труда учителей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список учителей устанавливает объем учебной нагрузки на учебный год (по 31 августа включительно). Установленная учителям при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года. За время работы в период осенних, зимних, летних каникул, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся (по разным причинам), оплата труда учителей производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

**8.6.** Удержания из заработной платы работников производится в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

**Размер доплат за выполнение дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей в 2017-2018 учебном году**

<b>Виды доплат, повышающих коэффициентов</b>	<b>Размер доплат, повышающих коэффициентов</b>
Классное руководство	320 рублей за ученика
Обучение детей в очно-заочной форме	100 рублей/час с сохранением доплаты за категорию учителя, сложности предмета и проверке тетрадей
Проверка тетрадей и письменных работ:	20 % от стоимости 1 часа аудиторной занятости по русскому языку, литературе, математике, иностранному языку  10 % от стоимости 1 часа аудиторной занятости по истории, обществознанию, географии, биологии, физике, химии, МХК, ИЗО, информатики, экономики
Доплата за осуществление руководства методическим объединением учителей – предметников	5000,00 – 7000,00руб. в месяц
Повышающий коэффициент за сложность и (или) приоритетность предмета	1,15%(русский язык, литература, математика, иностранный язык)
	1,1%(история, обществознание, география, биология, информатика, физика, химия, МХК, астрономия)
	1,05% (технология, право, экономика)
	1,0% (ОБЖ, физическое воспитание, музыка, ИЗО)
Доплата за первую квалификационную категорию	1,1%
Доплата за высшую квалификационную категорию	1,15%
Доплата за почетное звание	Согласно приказа по учреждению
Доплаты за увеличение объема работ (работа, связанная с образовательным процессом и не входящую в круг основных функциональных обязанностей педагогического работника)	Согласно приказа по учреждению

НА 2017-2018 УЧЕБНЫЙ ГОД

Стоимость 1 «ученико-часа»	19,00 руб.
Замена урока	19,00 руб.
Стоимость 1 часа занятия для педагогического работника, осуществляющего обучение по дополнительным общеразвивающим программам	300,00 руб.