



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ
И НАУКИ ГОРОДА МОСКВЫ
Государственное бюджетное
образовательное учреждение
дополнительного образования
города Москвы
**«ЦЕНТР РАЗВИТИЯ
ТВОРЧЕСТВА ДЕТЕЙ И
ЮНОШЕСТВА «Пресня»
(ГБОУ ДО ЦРТДЮ «Пресня»)**

УТВЕРЖДЕНО
приказом Директора
ГБОУ ДО ЦРТДЮ «Пресня»
от 30.12.2020 № 07-01/20-180

В.А. Хорец

**Положение об оплате труда
в ГБОУ ДО ЦРТДЮ «Пресня»**

(редакция от 30.12.2020)

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома

_____ Е.А. Бирюкова

«___» _____ г.

РАССМОТРЕНО

Протокол общего собрания
от 30.12.2020 г. №01-18/20-02

_____ В.А. Хорец

«30» декабря 2020 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда (далее – Положение) определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников ГБОУ ДО ЦРТДЮ «Пресня» (далее – Учреждение).

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Законодательством Российской Федерации;
- Трудовым кодексом Российской Федерации;
- Постановлением Правительства Москвы от 24.10.2014 №619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования»;
- Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам»;
- Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации 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»;
- Приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 31.10.2014 № 636 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы»;
- Приказом Департамента труда и занятости населения города Москвы от 13.11.2014 № 646 «Об утверждении Методических рекомендаций органами исполнительной власти города Москвы, осуществляющими функции и полномочия учредителя, по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы и Методических

рекомендаций по разработке показателей эффективности деятельности государственных учреждений города Москвы»;

- Приказом Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 41 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных организаций дополнительного образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»
- Уставом ГБОУ ДО ЦРТДЮ «Пресня»;
- Иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения разработана с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС);
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (ЕКС);
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- решений Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

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, укреплении трудовой дисциплины.

1.6. Оплата труда (заработная плата) работника Учреждения включает в себя оклад (должностной оклад, ставку заработной платы), компенсационные и стимулирующие выплаты.

1.7. Оплата труда работников Учреждения осуществляется за счет и в пределах средств на оплату труда:

- предусмотренных лимитами бюджетных обязательств;
- предусмотренных субсидией на финансовое обеспечение выполнения государственного задания для государственного бюджетного учреждения;
- предусмотренных субсидией из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания;
- поступающих от приносящей доход деятельности;
- гранта на организацию и проведение досуговых занятий в рамках городского проекта «Московское долголетие»;
- иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

1.8. Учреждение осуществляет отдельный учет расходов на оплату труда работников по источникам формирования фонда оплаты труда.

1.9. Оплата труда работников Учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, а также при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.11. Заработная плата работника Учреждения предельными размерами не ограничивается.

1.12. Условия оплаты труда работника Учреждения, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат стимулирующего характера, выплат компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.13. Заработная плата работника Учреждения за месяц, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московским объединением профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.14. Используемые термины и сокращения:

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, а также в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты стимулирующего характера – выплаты, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

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

Профессиональные квалификационные группы (ПКГ) – группы профессий рабочих и должностей служащих, сформированные с учетом сферы деятельности на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с государственным учреждением на основании заключенного трудового договора.

2. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется на календарный год 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; средств, поступающих от приносящей доход деятельности; гранта на организацию и проведение досуговых занятий в рамках городского проекта

«Московское долголетие»; иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, в части расходов на оплату труда в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.

2.2. Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств Учреждения долю:

- на заработную плату работников Учреждения, в том числе выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными нормами и требованиями.

2.3. Фонд оплаты труда (ФОТ) Учреждения состоит из базовой части (ФОТ_б), компенсационной части (ФОТ_к) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

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

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_ст = \text{ФОТ} \cdot ст$$

ст – доля стимулирующей части фонда оплаты труда в фонде оплаты труда Учреждения.

2.5. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда (ст) составляет от 15% до 25% фонда оплаты труда Учреждения. Рекомендуемое значение – 20%. Доля стимулирующей части фонда оплаты труда (ст) определяется и утверждается руководителем Учреждения в начале учебного года.

2.6. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату всех работников Учреждения и включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_{ауп} + \text{ФОТ}_{пп} + \text{ФОТ}_и$$

$$\text{ФОТ}_{пп} = \text{ФОТ}_{пдо} + \text{ФОТ}_{всп} + \text{ФОТ}_{ипп}$$

ФОТ_{ауп} – базовая часть фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (руководитель Учреждения, заместители директора, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);

ФОТ_{пп} – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, состоящая из базовой части фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования (ФОТ_{пдо}), базовой части фонда оплаты труда воспитателей (ФОТ_{всп}) и базовой части фонда оплаты труда иных педагогических работников (концертмейстер, учитель-логопед, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, педагог-библиотекарь, тьютор и др.) (ФОТ_{ипп});

ФОТ_и – базовая часть фонда оплаты труда иных работников: общепрофессиональные специалисты и служащие (бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь,

заведующий хозяйством, инженер и иные работники), учебно-вспомогательный персонал, профессии рабочих (водители автомобиля, уборщики, гардеробщики, дворники, подсобные рабочие, рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений и иные работники).

2.7. Объем базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, ($\Phi OT_{\text{пп}}$), определяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{пп}} = \Phi OT_{\text{б}} \cdot \text{пп}$$

пп – доля фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда Учреждения.

2.8. Значение или диапазон коэффициента пп определяется Учреждением самостоятельно в начале учебного года и утверждается локальным актом Учреждения, но не менее 66% фонда оплаты труда Учреждения.

2.9. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников ($\Phi OT_{\text{пп}}$), обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников исходя из количества детей в учебных группах.

2.10. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ($\Phi OT_{\text{ст}}$) направлено на усиление заинтересованности работников Учреждения в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы в реализации образовательных программ, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы.

2.11. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется по формуле:

$$\Phi OT_{\text{ст}} = \Phi OT_{\text{пост}} + \Phi OT_{\text{прем}}$$

$\Phi OT_{\text{пост}}$ – часть стимулирующего фонда оплаты труда для ежемесячных выплат за эффективность и высокие результаты труда;

$\Phi OT_{\text{прем}}$ – часть стимулирующего фонда оплаты труда для разовых поощрительных выплат за качество выполняемой работы по результатам труда (премии).

2.12. Стимулирующая часть фонда оплаты труда для разовых поощрительных выплат за качество выполняемой работы по результатам труда ($\Phi OT_{\text{прем}}$) формируется за счет средств экономии Учреждения по оплате труда и начислениям на выплаты по оплате труда, по коммунальным услугам, по работам и услугам по содержанию имущества, по услугам связи, по транспортным услугам, по прочим услугам и работам, увеличению стоимости материальных запасов.

2.13. Объем средств экономии по оплате труда и начислениям на выплаты по оплате труда, которая может быть направлена на формирование стимулирующей части фонда оплаты труда, определяется ежеквартально по итогам исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий финансовый год за отчетный квартал после осуществления всех установленных выплат по оплате труда и начислениям на выплаты по оплате труда.

2.14. Объем средств экономии по коммунальным услугам определяется один раз в год по итогам исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения на текущий финансовый год за 11 месяцев с учетом ожидаемого исполнения за декабрь текущего года при условии выполнения требований Федерального закона от 23 ноября 2009 г. № 261-ФЗ «Об энергосбережении и о повышении энергетической эффективности и о внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» и заключенных государственных энергосервисных договоров (контрактов) по обеспечению энергосбережения и повышения энергетической эффективности.

3. Основные условия оплаты труда

3.1. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- должностные оклады педагогических работников (кроме педагогов дополнительного образования), специалистов, руководителей и служащих, определенные на основе рекомендованных минимальных должностных окладов по ПКГ;
- ставки заработной платы педагогов дополнительного образования, определенные на основе стоимости «ученико-часа»;
- оклады работников по профессиям рабочих, определенные на основе рекомендованных минимальных окладов по 8-ми разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- надбавки и доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы и критерии их установления;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителя Учреждения, его заместителей, главного бухгалтера;
- единовременные выплаты социальной поддержки.

3.2. Размеры должностных окладов, ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления профессиональной деятельности с учетом отнесения должности к профессиональной квалификационной группе и квалификационному уровню.

3.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются в полных рублях.

3.4. Для педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, оплата труда определяется по ставкам в зависимости от нормы педагогической нагрузки. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется на основании приказа Министерства образования и науки Российской Федерации 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». Сумма заработной платы по ставке исчисляется пропорционально выполнению установленной нормы часов педагогической работы.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов) работников Учреждения, занимающих должности иных педагогических работников, специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов) с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками Учреждения работы.

3.6. Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8-ми разрядам Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих не ниже размеров минимальных рекомендованных окладов в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда Учреждения.

3.7. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов) устанавливаются в зависимости от сложности труда по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.8. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ производится в соответствии с критериями, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

3.9. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

4. Порядок и условия установления размера ставки заработной платы педагогов дополнительного образования

4.1. Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для педагогов дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{ст}} = \frac{46}{52} \cdot \frac{\text{ФОТ}_{\text{пдо}}}{\sum k_i \cdot a_i \cdot b_i},$$

где:

$C_{\text{ст}}$ – стоимость одного «ученико-часа» для педагогов дополнительного образования, руб.;

$\text{ФОТ}_{\text{пдо}}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования, руб.;

52 – количество недель в году;

46 – количество учебных недель в году (за вычетом 6 недель отпуска);

k_i – коэффициент, учитывающий особенности реализации i -той образовательной программы:

$k = 1$ для образовательных программ вводного и ознакомительного уровней;

$k = 1,05$ для образовательных программ базового уровня;

$k = 1,35$ для образовательных программ углубленного уровня;

$k = 2,15$ для образовательных программ, реализуемых на платной основе в форме групповых занятий;

$k = 4,3$ для образовательных программ, реализуемых на платной основе в форме мини-групповых занятий.

a_i – количество обучающихся по учебному плану в i -той учебной группе;

b_i – годовое количество учебных часов, предусмотренное на i -тую группу по образовательной программе;

i – количество групп.

4.2. Стоимость одного «ученико-часа» ($C_{ст}$) определяется ежегодно в начале учебного года на основании учебного плана и утверждается руководителем Учреждения.

4.3. Размер ставки заработной платы педагога дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$O_{пдо} = k_{кв} \cdot C_{ст} \cdot \sum (a_i^1 + 2 \cdot a_i^2 + 3 \cdot a_i^3) \cdot k_i \cdot 4 \cdot t_i + Д,$$

где:

$O_{пдо}$ – размер ставки заработной платы педагога дополнительного образования;

$k_{кв}$ – коэффициент квалификационной категории педагогического работника:

$k = 1$ для педагогических работников без квалификационной категории;

$k = 1,05$ для педагогических работников с первой квалификационной категорией;

$k = 1,15$ для педагогических работников с высшей квалификационной категорией.

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

a^1 – количество обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе, за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов;

a^2 – количество обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a^3 – количество обучающихся по дополнительной общеобразовательной программе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

k_i – коэффициент, учитывающий особенности реализации i -той образовательной программы, значение которого определяется в соответствии с пунктом 4.1;

t_i – количество часов занятий по дополнительной общеобразовательной программе в неделю в i -той группе;

$Д$ – доплаты к ставке заработной платы за выполнение дополнительной педагогической работы.

4.4. Размер ставки заработной платы старшего педагога дополнительного образования определяется аналогично размеру ставки заработной платы педагога дополнительного образования с применением коэффициента, равного 1,1.

5. Порядок и условия установления размера ставки заработной платы учителя-логопеда

5.1. Размер ставки заработной платы учителя-логопеда рассчитывается аналогично размеру ставки заработной платы педагога дополнительного образования (п.4.3) с применением дополнительного коэффициента, равного 1,2.

6. Порядок и условия определения размера заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, реализующих образовательные программы в форме индивидуальных занятий

6.1. Размер части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, реализующих образовательные программы в форме индивидуальных занятий, определяется ежемесячно, исходя из количества проведенных индивидуальных занятий и их стоимости

$$P_{\text{инд}} = k \cdot \sum_i C_{\text{инд}}^i \cdot K_{\text{инд}}^i,$$

где:

$P_{\text{инд}}$ – размер части заработной платы педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, реализующих образовательные программы в форме индивидуальных занятий;

$C_{\text{инд}}$ – стоимость одного индивидуального занятия по i -той образовательной программе;

$K_{\text{инд}}$ – количество проведенных индивидуальных занятий по i -той образовательной программе в месяце;

k – коэффициент, учитывающий размер части стоимости индивидуального занятия, направляемой на выплату заработной платы педагогическому работнику, равный 65%.

7. Порядок и условия установления окладов (должностных окладов)

7.1. Определение размера должностных окладов происходит на основании уровня квалификации по профессиональному стандарту, а также в зависимости от профессиональной квалификационной группы и уровня, к которому отнесена должность в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования» и Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 06.08.2007 № 525 «О

профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

7.2. Должностной оклад определяется по формуле:

$$O = k \cdot ЗП_{min},$$

где:

O – размер должностного оклада;

ЗП_{min} – минимальный размер оплаты труда в городе Москве;

k – коэффициент, учитывающий уровень квалификации, предъявляемый для занятия должности, определяется по таблице (Приложение 1).

7.3. При отнесении должности, не входящей в ЕТКС и ЕКС, к профессиональной квалификационной группе и определении квалификационного уровня или разряда работ учитываются требования к знаниям и квалификации по этой должности. При этом профессиональная квалификационная группа и квалификационный уровень или разряд работ этой должности определяется по должности, близкой по требованиям к знаниям и квалификации.

7.4. Работникам, занимающим штатные должности с неполным рабочим днем, оклад (должностной оклад) выплачивается в размере, пропорционально отработанному времени.

8. Надбавки и доплаты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы

8.1. За выполнение дополнительной работы может быть установлена доплата к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы).

8.2. Размер доплаты может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к размеру оклада (должностного оклада, ставки заработной платы).

8.3. Доплата и ее размер устанавливается приказом директора по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

9. Оплата замещенных и разовых учебных часов

9.1. Размер оплаты за замещенные и разовые учебные часы рассчитывается по формуле:

$$П_{раз} = \frac{O}{Ч_{ср.мес.}} \cdot Ч_{раз},$$

Где:

П_{раз} – размер оплаты замещенных и разовых учебных часов;

O – размер должностного оклада (ставки заработной платы), рассчитанный в соответствии с п. 7.2;

Ч_{раз} – количество замещенных (разовых) учебных часов;

Ч_{ср.мес.} – среднемесячное количество учебных часов, рассчитанное по формуле:

$$Ч_{ср.мес.} = \frac{\frac{H}{5} \cdot P_{год} - Д}{12}$$

где:

Н – норма часов педагогической нагрузки за ставку заработной платы педагога дополнительного образования (Н=18);

5 – количество дней рабочей недели (пятидневная рабочая неделя);

Р_{год} – количество рабочих дней в году;

Д – количество предпраздничных дней в году;

12 – количество месяцев в году.

10. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни

10.1. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится по желанию работника или в двойном размере, или в одинарном размере с предоставлением другого дня отдыха без оплаты в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации и рассчитывается по формуле:

$$P_{\text{вых}} = \frac{ЗП}{Ч_{\text{мес}}} \cdot Ч_{\text{вых}} \cdot 2 ,$$

где:

P_{вых} – размер оплаты труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

ЗП – размер заработной платы с учетом оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), доплат и надбавок, а также стимулирующей выплаты за эффективность и высокие результаты труда;

Ч_{мес} – количество рабочих часов в месяце (для всех педагогических работников – 36 часов в неделю; для непедагогических работников – 40 часов в неделю);

Ч_{вых} – количество отработанных часов в выходные и нерабочие праздничные дни;

2 – коэффициент, учитывающий двойную оплату.

11. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

11.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников Учреждения в абсолютных или относительных размерах, в процентах к окладам (должностным окладам), если иное не установлено федеральным законодательством, не образуют новый оклад (должностной оклад) и не учитываются при начислении выплат, устанавливаемых к окладу (должностному окладу) работников Учреждения.

11.2. В Учреждении устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера:

11.2.1. выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- сверхурочная работа;
- при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объема работ;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором;

11.2.2. выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

11.3. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

11.4. Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20% оклада (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

11.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается работникам, получающим оклад: в размере одинарной дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени; в размере двойной дневной или часовой части оклада за день или час работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. 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.

11.6. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Учреждение обеспечивает точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника. По желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться вместо повышенной оплаты предоставлением дополнительного времени отдыха в объеме времени, отработанного сверхурочно.

11.7. 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 относительно отраслевых норм нагрузки и фактически затраченного рабочего времени. Отношения сторон по выполнению дополнительной работы и условий оплаты устанавливаются в дополнительном соглашении к действующему трудовому договору.

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

11.9. При условии проведения 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 специальной оценки условий труда и устанавливаются в размере по результатам специальной оценки условий труда

для всех рабочих мест и должностей, по которым выявлены особые условия труда, но не менее 4% от оклада. Выплаты производятся пропорционально времени на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

12. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера

12.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в целях повышения мотивации работника учреждения к качественному труду и поощрения за результаты его труда.

12.2. В Учреждении устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующие выплаты за эффективность и высокие результаты труда;
- премии.

12.3. Стимулирующие выплаты за эффективность и высокие результаты труда.

12.3.1. Оценка эффективности и результатов труда работника Учреждения осуществляется на основе анализа трудовой деятельности работника в соответствии с системой показателей, которые определяются непосредственно для каждой категории работников.

12.3.2. При проведении анализа трудовой деятельности работника учитывается:

- большое количество видов выполняемых работ по каждому проекту;
- фактическое выполнение работы, отличающейся своей сложностью;
- творческое новаторство;
- наличие публикаций в международных и российских научных и научно-популярных изданиях;
- применение в работе системы наставничества;
- внедрение и использование современных информационных технологий в рабочем процессе;
- качество и доступность образования;
- создание условий для совершенствования учебно-воспитательного процесса;
- эффективность управленческой деятельности;
- исполнительская дисциплина;
- занятие экспериментальной и исследовательской работой;
- разработка и внедрение новых образовательных программ;
- результативная подготовка обучающихся к олимпиадам, конкурсам, конференциям и пр.;
- сохранность контингента учащихся, положительная динамика;
- совершенствование материально-технической базы;
- создание комфортных условий для осуществления работы в Учреждении;
- работа по сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся;
- системная работа по профилактике вредных привычек;
- выполнение работ, не входящих в функциональные обязанности;

- соблюдение требований пожарной безопасности, охраны труда и техники безопасности, санитарных норм и правил;
- проявление инициативы и творчества в работе.

12.3.3. Конкретные показатели и их значения для оценки эффективности и результатов труда по каждой должности устанавливаются локальными актами Учреждения.

12.3.4. Для определения выплат за эффективность и высокие результаты труда используются итоги:

- мониторинга качества освоения обучающимися учебной программы;
- независимого тестирования обучающихся и выпускников Учреждения;
- других форм внешней независимой оценки качества образования;
- внутренней системы оценки качества образования;
- участия учащихся и педагогов в городских, региональных, всероссийских и международных научно-практических конференциях, фестивалях, конкурсах, и прочих мероприятиях;
- участия учащихся и педагогов в творческих ассамблеях, интеллектуальных турнирах, смотрах, олимпиадах и других формах общественного предъявления образовательных достижений.

12.3.5. Размер стимулирующих выплат за эффективность и высокие результаты труда может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу).

12.3.6. Стимулирующие выплаты за эффективность и высокие результаты по итогам работы за отчетный период выплачиваются работникам пропорционально фактически отработанному времени в пределах нормы рабочего времени.

12.3.7. Распределение части стимулирующего фонда оплаты труда для ежемесячных выплат за эффективность и высокие результаты труда (ФОТ_{пост}) производится по трем категориям работников:

- основной педагогический персонал (педагоги дополнительного образования, педагоги-организаторы, педагоги-психологи, концертмейстеры, социальные педагоги и др.);
- учебно-вспомогательный персонал (руководители структурных подразделений, администраторы, методисты, режиссеры, художники, техники, лаборанты и др.);
- младший обслуживающий персонал (рабочие, уборщики, дворники, садовники и др.).

12.3.8. Размеры выплат за эффективность и высокие результаты труда устанавливаются с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

12.3.9. Минимальное количество баллов, начиная с которого устанавливается выплата для каждой категории работников, определяется по решению Общего собрания работников Учреждения. Если количество баллов, набранных в результате мониторинга профессиональной деятельности работника в рамках контроля за определенный период, меньше минимально допустимого по соответствующей категории работников, то работнику выплата за эффективность и высокие результаты труда не устанавливается.

12.3.10. Экспертная комиссия, состоящая из работников Учреждения и действующая на основании Положения об экспертной комиссии Учреждения, проводит оценку достижений и определяет качество труда каждого работника в баллах.

12.3.11. Руководитель Учреждения представляет на рассмотрение первичной профсоюзной организации аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для назначения выплаты, сделанную на основании выводов Экспертной комиссии.

12.3.12. Первичная профсоюзная организация рассматривает и согласовывает результаты работы Экспертной комиссии.

12.3.13. Размеры выплат за эффективность и высокие результаты труда каждого работника определяются по формуле:

$$P_p = k_p \cdot C_p \cdot \frac{\Phi}{B}$$

где P_p – размер выплаты за эффективность и высокие результаты труда работнику Учреждения;

k_p – коэффициент нагрузки работника, определяемой делением установленного работнику объема педагогической нагрузки (размера ставки) на норму педагогической нагрузки за ставку заработной платы (для работников, работающих на должностях по штатному расписанию, делением на 1). При превышении значения этого коэффициента 1, он принимается равным 1;

C_p – сумма баллов, набранная работником в результате анализа трудовой деятельности работника;

Φ – доля стимулирующей части фонда оплаты труда для ежемесячных надбавок за эффективность и высокие результаты труда, определяемая для выплат для данной категории работников;

B – общая сумма баллов, набранная всеми работниками соответствующей категории работников, прошедшими Экспертную комиссию, которая определяется по формуле:

$$B = \sum k_i \cdot b_i$$

где k_i – коэффициент нагрузки i -того работника соответствующей категории работников, прошедшего Экспертную комиссию;

b_i – сумма баллов, набранная i -тым работником соответствующей категории работников, прошедшего Экспертную комиссию.

12.3.14. Выплаты за эффективность и высокие результаты труда, установленные работникам Учреждения, могут быть отменены или изменены в связи с ухудшением качества работы и ее результативности, а также в случае грубого нарушения работником трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка, правил внутреннего распорядка, наличия непогашенного дисциплинарного взыскания, недобросовестного отношения к работе, невнимательного отношения к обучающимся, обоснованной жалобы обучающихся или их родителей (законных представителей).

12.3.15. Решение об отмене или изменении размера выплат за эффективность и высокие результаты труда на основании ходатайства непосредственного

руководителя работника принимается руководителем Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом на срок до следующего назначения выплат в соответствии с настоящим Положением.

12.4. Премии.

12.4.1. В Учреждении могут применяться следующие виды премий:

- периодические – по итогам работы за период (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, учебный год, учебное полугодие и т.д.);
- разовые – за выполнение особо важных и ответственных поручений, за подготовку и проведение важных мероприятий, за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы, за успешную подготовку к новому учебному году, по итогам летней оздоровительной кампании и организации каникулярного времени обучающихся, за номинацию на профессиональную премию, за развитие новых направлений, вновь принятым на работу в Учреждение педагогическим работникам (в первый год работы) и т.д.

12.4.2. Условия для установления премиальных выплат:

- отсутствие обоснованных обращений обучающихся, родителей, сотрудников по поводу конфликтных ситуаций по вине работника;
- высокий уровень исполнительской дисциплины, отсутствие дисциплинарных замечаний, своевременное заполнение документации, ведение личных дел, подготовка отчетов, посещение организационно-методических мероприятий и т.д.;
- соблюдение правил охраны труда, правил противопожарной безопасности и техники безопасности.

12.4.3. Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

12.4.4. Премирование осуществляется в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения с учетом мнения первичной профсоюзной организации по решению руководителя Учреждения:

- заместителей руководителя, главного бухгалтера, специалистов и иных работников, подчиненных непосредственно руководителю, – непосредственно;
- остальных работников – на основании представления их непосредственных руководителей.

12.5. Стимулирующие выплаты работникам не начисляются в случаях:

- наличия непогашенных дисциплинарных взысканий;
- ненадлежащего исполнения своих должностных обязанностей, указанных в локальных нормативных актах, трудовых договорах и должностных инструкциях;
- несоблюдения сроков исполнения документов и поручений;
- нарушения трудовой дисциплины;
- несоблюдения правил охраны труда, правил противопожарной безопасности и техники безопасности;

- окончания срока действия выплаты и других случаях.

12.6. Стимулирующие выплаты производятся в пределах фонда оплаты труда Учреждения, и должны быть конкретизированы в трудовых договорах работников. Стимулирующие выплаты могут производиться при условии достаточной финансовой обеспеченности.

12.7. Премии выплачивается тем сотрудникам Учреждения, с которыми на момент издания приказа имеется действующий трудовой договор.

13. Условия оплаты труда директора, заместителей директора, главного бухгалтера

13.1. Оплата труда (заработная плата) руководителя Учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

13.2. Размер должностного оклада руководителя Учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости Учреждения.

13.3. Оплата труда руководителя Учреждения определяется в кратном размере от средней заработной платы работников Учреждения, относящихся к основному персоналу.

13.4. Размер должностного оклада заместителей руководителя Учреждения и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя Учреждения.

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

13.6. Размеры выплат стимулирующего характера, предусмотренных отраслевой системой оплаты труда, руководителю Учреждения определяются органом исполнительной власти города Москвы, осуществляющим функции и полномочия учредителя, в зависимости от достижения показателей оценки эффективности деятельности Учреждения.

13.7. Компенсационные выплаты руководителю, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством при наличии условий труда, предусматривающих установление таких выплат.

13.8. Основания и размеры стимулирующих выплат заместителям руководителя, главному бухгалтеру Учреждения определяются руководителем Учреждения индивидуально в соответствии с настоящим Положением.

14. Единовременные выплаты социальной поддержки

14.1. К единовременным и другим выплатам социальной поддержки относятся: материальная помощь и компенсации.

14.2. Выплаты социальной поддержки устанавливаются в зависимости от финансовых возможностей Учреждения.

14.3. Материальная помощь выплачивается по заявлению работника, на основании документального подтверждения, в следующих случаях:

14.3.1. в связи с тяжелым заболеванием работника учреждения;

14.3.2. в других случаях, связанных с тяжелым материальным положением работника Учреждения.

14.4. Компенсации выплачиваются по заявлению работника в следующих случаях:

14.4.1. работнику, в случае смерти близких родственников (мужа, жены, детей, родителей) может выплачиваться часть расходов на ритуальные услуги. Заявление работника с приложением соответствующих документов (копия документов, подтверждающих степень родства, копия свидетельства о смерти родственника);

14.4.2. в случае смерти работника его семье могут частично оплачиваться фактические расходы на ритуальные услуги. Заявление от близкого родственника, копия свидетельства о смерти предоставляются на рассмотрение руководителю Учреждения;

14.4.3. часть расходов работника на санаторно-курортное лечение;

14.4.4. на возмещение частично или полностью ущерба, причиненного имуществу работника в связи с исполнением им служебных обязанностей.

14.5. Размер единовременной выплаты социальной поддержки работника устанавливается соответствующим локальным нормативным актом.

15. Заключительные положения

15.1. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год 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, стимулирующие выплаты, премии и другие выплаты, за исключением выплат, производимых в соответствии со статьями 147, 151, 152, 153, 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

15.2. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель Учреждения несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от руководителя Учреждения о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

15.3. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Учреждения включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

Учреждение производит индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

15.4. При переходе на новые условия оплаты труда заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

В случае наступления случая снижения заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат) работнику производится доплата при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации. Доплата производится в отношении работников, с которыми заключены трудовые договоры на момент введения системы оплаты труда, отличной от тарифной пропорционально отработанному времени.

Определение коэффициента для расчета размера оклада (должностного оклада)

		кв. уровень / разряд	Квалификационный уровень по профессиональному стандарту															
			1	2	3	4	5	6	6.1	6.2	6.3	7	8	9				
Разряды рабочих профессий		1 разряд	1,80															
		2 разряд		1,85														
		3 разряд		1,90														
		4 разряд			1,95													
		5 разряд			2,00													
		6 разряд				2,56												
		7 разряд					3,12											
		8 разряд						3,68										
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»</i>	<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня</i>	первый			2,04	2,60	3,16	3,72					4,48	5,00	5,52			
		второй			2,08	2,64	3,20	3,76						4,52	5,04	5,56		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</i>	<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>	первый			2,12	2,68	3,24	3,80					4,56	5,08	5,60			
		второй			2,16	2,72	3,28	3,84						4,60	5,12	5,64		
		третий			2,20	2,76	3,32	3,88						4,64	5,16	5,68		
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</i>	<i>Профессиональная квалификационная группа педагогических работников</i>	первый			2,24	2,80	3,36	3,92					4,68	5,20	5,72			
		второй			2,28	2,84	3,40	3,96	4,00	4,04			4,72	5,24	5,76			
		третий			2,32	2,88	3,44	4,08	4,12	4,16			4,76	5,28	5,80			
		четвертый			2,36	2,92	3,48	4,20	4,24	4,28			4,80	5,32	5,84			
		пятый			2,40	2,96	3,52	4,32					4,84	5,36	5,88			
Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»	Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений	первый			2,44	3,00	3,56	4,36					4,88	5,40	5,92			
		второй			2,48	3,04	3,60	4,40					4,92	5,44	5,96			
		третий			2,52	3,08	3,64	4,44					4,96	5,48	6,00			

Расшифровка начислений, удержаний и выплат

Наименование начисления, удержания, выплаты	№ пункта Положения об оплате труда
Должностной оклад Внебюджет (уч/час)	п. 1.7. дефис 4, п. 4.3.
Должностной оклад Бюджет (уч/час)	п. 1.7. дефис 2, п. 4.3.
Должностной оклад Бюджет	п. 1.7. дефис 2, п. 7.2.
Должностной оклад Внебюджет (уч/час) доп.	п. 1.7. дефис 4, п. 4.3.
Должностной оклад Бюджет (уч/час) доп.	п. 1.7. дефис 2, п. 9.1.
Должностной оклад Внебюджет (доп. уч.час)	п. 1.7. дефис 4, п. 9.1.
Должностной оклад Внебюджет (МД)	п. 1.7. дефис 5, п. 4.3.
Должностной оклад (доп) Внебюджет (МД)	п. 1.7. дефис 5, п. 4.3.
Должностной оклад Внебюджет (МД1)	п. 1.7. дефис 5, п. 9.1.