

«Утверждено»

Директор ГБОУ Лицей № 1535
Г.В. Воробьева



«Согласовано»

Председатель профсоюзного
комитета
Е.И. Чернов



Введено в действие приказом № 1-к
от «01» сентября 2017 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

о системе оплаты труда работников ГБОУ Лицей № 1535

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда работников ГБОУ Лицей № 1535 (Лицей), устанавливает зависимость заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, качества и количества затраченного труда.

1.2. Положение разработано в соответствии с Федеральным законом от 29.12.2012г. № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Трудовым кодексом РФ, «Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2017год», утвержденные решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 23 декабря 2016 г., Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей

образовательных организаций», иными правовыми актами города Москвы, содержащими нормы трудового права, «Уставом и локальными нормативными актами Лицея.

1.3. Система оплаты труда работников ГБОУ Лицей № 1535 устанавливается соглашениями, локальными нормативными актами ГБОУ Лицей № 1535 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 Департамента образования города Москвы по разработке систем оплаты труда работников государственных общеобразовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы.

1.4. Условия оплаты труда работников ГБОУ Лицей № 1535, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

В случае изменения фонда оплаты труда, и (или) показателей, используемых при расчете заработной платы работников Лицея, с ними заключаются

дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

2. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ЛИЦЕЯ

2.1. Фонд оплаты труда работников ГБОУ Лицей № 1535 формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания ГБОУ Лицей № 1535, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения им государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в части расходов на оплату труда, в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности ГБОУ Лицей № 1535.

2.2. Лицей самостоятельно определяет и закрепляет в локальном нормативном правовом акте «Порядок распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Лицей № 1535»:

- формирование фонда оплаты (ФОТ) труда Лицея;
- соотношение фондов оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, и иных работников, предусмотренных штатными единицами Лицея;
- порядок распределения базовой, компенсационной и стимулирующей частей ФОТ;
- размер базовых окладов для определения должностных окладов работников Лицея, предусмотренных штатным расписанием, выплат компенсационного характера,

2.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части (ФОТб), компенсационной (ФОТк) и стимулирующей части (ФОТст) и определяется по формуле:

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

где:

ФОТоу - фонд оплаты труда Лицея;

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда Лицея;

ФОТк - фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст - стимулирующая часть фонда оплаты труда Лицея.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда ГБОУ Лицей № 1535 определяется по формуле:

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

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда Лицея;

ФОТ – фонд оплаты труда Лицея;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Лицея.

Доля стимулирующей части должна составлять не менее 10 % фонда оплаты труда Лицея.

Экономия по всем долям фонда оплаты работников Лицея автоматически пополняет стимулирующую часть фонда оплаты труда работников Лицея.

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда Лицея определяется по формуле:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТбпп} + \text{ФОТби}$, где:

ФОТб - базовая часть фонда оплаты труда образовательного Лицея;

ФОТбпп - фонд оплаты труда базовой части педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

ФОТби - фонд оплаты труда базовой части иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал (директор, заместители директора, главный бухгалтер);

- иные категории педагогических работников (заведующий учебной частью, инструктор по физической культуре, методист, старший методист, педагог-психолог, социальный педагог, тьютор, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности и иные работники.);

- учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал (бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь, заведующий хозяйством, инженер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, уборщик служебных помещений, уборщик территорий (дворник) и иные работники).

3. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ЛИЦЕЯ

3.1. Руководитель Лицея формирует и утверждает штатное расписание Лицея в пределах базовой части фонда оплаты труда Лицея, при этом доля фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда Лицея.

3.2. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда иных категорий педагогических работников, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала Лицея устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Лицея, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий директором Лицея.

3.3. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами Лицея, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками директором Лицея.

3.4. В случае изменения фонда оплаты труда Лицея и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников

Лицея, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору.

3.5. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в Лицее с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых Лицеем с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах плана финансово-хозяйственной деятельности Лицея.

4. ФОРМИРОВАНИЕ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА, ОПРЕДЕЛЕНИЕ «СТОИМОСТИ УЧЕНИКО-ЧАСА»

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, обеспечивает гарантированную оплату труда учителей, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

Стоимость одного «ученико-часа» (стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{Ссту} = \frac{\text{ФОТу}}{(a1i \times ti + 2 \times a2i \times ti + 3 \times a3i \times ti)},$$

где:

Ссту- стоимость бюджетной образовательной услуги;

ФОТу - фонд аудиторной занятости педагогического персонала;

$a1i$ - количество обучающихся в i -ом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

a_{2i} - количество обучающихся по предмету в i -ом классе из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} - количество обучающихся по предмету 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;

i - количество классов по всем параллелям.

Стоимость ученико-часа утверждается в локальном акте «Порядок распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Лицей № 1535» и может отличаться от расчетной величины не более чем на 10 %.

4.2. Учебный план разрабатывается лицеем самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленными санитарными правилами и нормами.

5. ОСНОВНЫЕ УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА.

5.1. Заработная плата работника состоит из базовой части (должностного оклада), выплат компенсационного характера и стимулирующих выплат.

5.2. Расчет окладов педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс.

Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$Оп = (Ссту \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times Ссту \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times Ссту \times \sum a_{3i} \times t_i) / 12 ,$$

где:

Оп - должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Ссту – стоимость одного «ученико-часа» для учителя;

a_{1i} - количество обучающихся (за исключением, обучающихся из числа

детей-инвалидов)

a_{2i} - количество обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

a_{3i} - численность обучающихся по предмету в каждом классе из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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

При расчете должностного оклада педагогического работника, ведущего занятия с целым классом в целях обеспечения стабильности выплаты должной оклад пересчитывается при изменении численности не менее, чем на 5 человек. При расчете должностного оклада педагогического работника, ведущего занятия по подгруппам, по индивидуальному учебному плану, наполняемость группы принимается равной 25 человек.

5.3. Почасовая оплата труда учителей и других педагогических работников Лицея применяется при оплате за часы, проведенные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников. Размер оплаты замены за 1 час определяется стоимостью бюджетной образовательной услуги и утверждается в локальном акте «Порядок распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Лицей № 1535».

5.4. Должностной оклад педагога дополнительного образования рассчитывается по формуле:

$$O_{до} = C_{т} / 18 * t_i$$

$C_{т}$ - ставка заработной платы педагога дополнительного образования за нагрузку 18 часов в неделю;

t_i - количество часов в неделю, предусмотренное дополнительной общеразвивающей программой на работу в кружке, секции и др.

5.5. Основные условия оплаты труда иных категорий работников.

Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) иных категорий работников ГБОУ Лицей №1535, занимающих должности педагогических работников, специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются в разрезе профессиональных квалификационных групп с учетом размера фонда оплаты труда ГБОУ Лицей № 1535, а также сложности и объема выполняемой работниками Лицея работы. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

5.6. Условия оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера.

Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера директору ГБОУ Лицей № 1535 определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных образовательных организаций, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

Должностной оклад директора Лицея рассчитывается ежегодно и устанавливается на календарный год.

Доля фонда оплаты труда директора, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается в размере не более 10 % от фонда оплаты труда Лицея.

6. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

6.1. В соответствии с приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 № 822 в учреждении могут применяться следующие виды компенсационных выплат:

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

-выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом Директора Лицея в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда в процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах. Размеры выплат устанавливаются в локальном акте «Порядок распределения фонда оплаты труда работников ГБОУ Лицей № 1535».

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

При условии проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда) в установленном порядке компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями труда, определяются в зависимости от результатов аттестации (специальной оценки) и устанавливаются пропорционально времени, отработанному в неблагоприятных условиях, в размерах, определяемых в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.4. В ГБОУ Лицей № 1535 применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- 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;

- выплаты при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, учитывающих особенности отраслевых условий труда педагогических работников образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы, том числе доплаты за классное руководство, проверку письменных работ, руководство методическим предметным и межпредметным объединением учителей и т.п.

- иные доплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни и т.п.;

6.5. Выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производятся работникам учреждения, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплаты за совмещение профессий (должностей) устанавливаются работникам учреждений при выполнении в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Выплаты за расширение зон обслуживания устанавливаются работникам учреждения при выполнении в течение установленной продолжительности

рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работникам учреждения в случае увеличения установленного им объема работы или возложения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, как по другой должности, так и по такой же должности. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

7.1. Система стимулирующих выплат работникам Лицея включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие результаты его работы. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в лицее устанавливаются следующие виды стимулирующих выплат:

- стимулирующая выплата за результативность работы;
- стимулирующая выплата на основе установления повышающих коэффициентов;
- иные выплаты стимулирующего характера;
- премии.

Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными нормативными актами учреждения в пределах фонда оплаты труда Лицея.

8. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

8.1. Заработная плата работников учреждения, полностью отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера заработной платы, установленного по городу Москве на определенный период.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда Директор Лицея несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

9.2. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

9.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Тарификационный список педагогических работников устанавливает объем учебной нагрузки на 1 и 2 полугодие учебного года (по 31 августа включительно). Продолжительность рабочего времени педагогических работников определяется в соответствии с приказом Минобрнауки № 1601 от 22 декабря 2014 г. (в ред. от 29.06.2016г.)

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников, указанных в подпункте 2.8.1 приложения N 1 к приказу Минобрнауки № 1601, в сторону ее снижения,

связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

9.4. Установленная педагогическим работникам 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, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или отмены учебных занятий по уважительным причинам.

9.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

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

9.6. Достаточность численного состава работников Лицея для гарантированного выполнения его функций, задач, объемов работ, установленных учредителем, обеспечивает Директор Лицея.

10. ВНЕСЕНИЕ ИЗМЕНЕНИЙ В ПОЛОЖЕНИЕ О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ ГБОУ ЛИЦЕЙ №1535

10.1. Дополнения и изменения настоящего Положения разрабатываются ГБОУ Лицей № 1535 и оформляются в виде Изменений к Положению о ФОТ или новой редакцией Положения. В случае изменений, необходимых в связи с существенными структурными преобразованиями (в том числе, реорганизация), изменения могут вноситься на ограниченный

период для адаптации и универсализации требований и процедур, учитывают мнение профсоюзного комитета и утверждаются директором Лицея.