

Департамент образования и науки
города Москвы
Государственное бюджетное
профессиональное образовательное
учреждение города Москвы
«Образовательный комплекс
градостроительства «Столица»



СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ ОКГ «Столица»

Н.В. Володина
«01» ноября 2020 г.

Председатель первичной
профсоюзной организации
ГБПОУ ОКГ «Столица»

Е.И. Василенок
«01» ноября 2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ⁹³ Об оплате труда работников ГБПОУ ОКГ «Столица»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет порядок, условия оплаты труда и материального стимулирования работников ГБПОУ ОКГ «Столица» (далее по тексту – Комплекс).

1.2. Системы оплаты труда работников Комплекса устанавливаются настоящим локальным нормативным актом в соответствии с трудовым законодательством с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- Постановления Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»;
- Приказа Департамента труда и занятости населения города Москвы № 646 от 13 ноября 2014 г. «Об утверждении Методических рекомендаций органам исполнительной власти города Москвы, осуществляющим 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»;
- Приказа Департамента образования города Москвы № 42 от 12 февраля 2015 г. «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных профессиональных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;
- Приказа Департамента образования города Москвы № 40 от 12 февраля 2015 г. «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных учреждений, реализующих основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы»;
- Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации № 1601 от 22 декабря 2014 г. «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»;
- Приказа Минздравсоцразвития РФ № 818 от 29 декабря 2007 г. «Об утверждении Перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в этих учреждениях»;
- Приказа Минздравсоцразвития РФ № 822 от 29 декабря 2007 г. «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера в

федеральных бюджетных, автономных, казенных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в этих учреждениях» (в ред. приказов Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 №738н, от 17.09.2010 № 810н);

- Приказа Минздравсоцразвития РФ № 302н от 12 апреля 2011 г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда»;
- Приказа Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования";
- Приказа Минздравсоцразвития России от 5 мая 2008 г. № 217н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования";
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 247н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих";
- Приказа Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 г. № 248н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих»;
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 6 августа 2007 г. N 525 "О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам";
- Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 31 августа 2007 г. N 570 "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии";
- Распоряжения Правительства РФ от 26 ноября 2012 г. № 2190-Р «О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012–2018 гг.»;
- Постановления Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
- Письмо Департамента образования города Москвы от 23.12.2016 г. № 01-50/02-3539/16 «Стоимость «ученико-часа».
- Отраслевое соглашение между Департаментом образования и науки города Москвы и Московской городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2020-2022 годы от 02.04.2020 регистрационный № 69.
- Фонд оплаты труда работников Комплекса формируется из объема средств бюджета города Москвы:
- субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;

- субсидии на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения государственного задания;

- средства, поступающие от приносящей доход деятельности.

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

1.4. Оплата труда работников Комплекса, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.6. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством Российской Федерации, и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы, устанавливаемой Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

1.7. Заработная плата работников выплачивается два раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 05 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится заблаговременно.

1.8. Установить следующий порядок выплаты заработной платы:

- 20 числа каждого месяца выплачивается заработная плата за первую половину месяца за период с 01 по 15 число каждого месяца.

При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца необходимо учитывать оклад (тарифную ставку) работника за отработанное время, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда.

- 05 числа каждого месяца за период с 16 по 30 (31) число выплачивается разница между заработной платой за фактически отработанное время и начисленной суммой за первую половину месяца.

Выплаты стимулирующего характера, начисляемых по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц), а также выплат компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца, производится при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

1.9. При выплате заработной платы работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающийся ему за соответствующий период, размерах удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок, выводимый из функционального блока «Зарплата и кадры» УАИС Бюджетный учет).

1.10. Используемые термины и сокращения:

- *Базовый должностной оклад (оклад)*, ставка – минимальный должностной оклад (оклад); ставка работника Учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- *Должностной оклад (оклад)* – фиксированная оплата труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- *Ставка* – фиксированная оплата труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- *«Студенто-час»* – единица измерения рабочего времени, показывающая час фактической работы на обучение одного студента. Рассчитывается при реализации всех видов профессиональных образовательных программ (ППССЗ, ППКРС, ПО, ПП, ПК) и для всех категорий обучающихся (студент, слушатель).
- *«Ученико-час»* – единица измерения рабочего времени, показывающая час фактической работы на обучение одного ученика.
- *Норма часов* – расчетная величина для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц с учетом объема педагогической работы в неделю или с учетом объема учебной (преподавательской) работы в год.
- *Повышающий коэффициент* – показатель увеличения базового должностного оклада (оклада), ставки работника по одному из критериев (стажу, квалификации и др.), выраженный в процентах, долях базового должностного оклада (оклада), ставки или в абсолютном значении, установленного по профессиональной квалификационной группе.
- *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.
- *Выплаты компенсационного характера* – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющих от нормальных.
- *Выплаты стимулирующего характера* – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
- *Работник* – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением на основании заключенного трудового договора.
- *Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника* – выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности) за

дополнительную оплату.

- *Расширение зон обслуживания или увеличение объема работ* – выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.

- *Совмещение профессий (должностей)* – выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Система оплаты труда работников Комплекса включает:

- должностные оклады (оклады);
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера.

2.2. Размеры базовых окладов всех категорий работников Комплекса, за исключением преподавателей, мастеров производственного обучения, учителей и педагогов дополнительного образования, устанавливаются директором, по согласованию с первичной профсоюзной организацией в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, в пределах фонда оплаты труда, а также сложности и объема выполняемой работы (Приложением № 1 к настоящему Положению).

2.3. На основании расчетов объемов бюджетного финансирования в Комплексе может производиться корректировка размеров окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) в сторону их повышения.

2.4. При выполнении педагогической работы по иной должности, по которой не установлена квалификационная категория, педагогическим работникам устанавливаются условия оплаты труда применительно к имеющейся квалификационной категории в соответствии с приложением № 3 к Отраслевому соглашению:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой учитываются условия оплаты труда с учетом имеющейся квалификационной категории, установленной по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); тьютор, методист

Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре
Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); тьютор
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету "технология")	Мастер производственного обучения; инструктор по труду; педагог дополнительного образования; тьютор
Учитель-дефектолог; учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)

2.5.В случае изменения фонда оплаты труда в Комплексе и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов, с работниками Комплекса заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного и стимулирующего характера.

2.6.Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера всех категорий работников Комплекса устанавливаются директором в пределах фонда оплаты труда, а также сложности и объема выполняемой работниками работы.

2.7.Отнесение профессий рабочих и должностей служащих в состав той или иной профессиональной квалификационной группы производится с учетом критериев отнесения профессий и должностей служащих и в соответствии с перечнем профессий и должностей, входящих в состав профессиональных квалификационных групп, утвержденных в установленном порядке.

2.8.Повышающие коэффициенты применяются к базовым должностным окладам (окладам), ставкам.

2.9.Повышающие коэффициенты к базовому должностному окладу (окладу), ставке по соответствующим профессиональным квалификационным группам устанавливаются работнику с учетом уровня, профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта работы и других факторов.

2.10. Повышающие коэффициенты не применяются к должностному окладу директора, заместителей директора и главного бухгалтера.

2.11. В систему повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам (окладам), ставкам работников Комплекса входят:

- коэффициент квалификации (К1);
- коэффициент специфики работы (К2);
- персональный коэффициент (К3).

2.12. Порядок применения повышающих коэффициентов не предусматривает их перемножения между собой.

2.13. В тех случаях, когда должностные оклады (оклады), ставки, полученные в результате применения коэффициентов, установленных Положением, образуются в рублях и копейках, эти должностные оклады (оклады), ставки округляются по установленным правилам до полных рублей.

2.14. Коэффициент квалификации (К1) устанавливается самостоятельно Комплексом к базовому должностному окладу (окладу), ставке по соответствующим должностям с учетом уровня профессиональной подготовки, компетентности и квалификации педагогического работника.

Повышающий коэффициент квалификации к базовому должностному окладу (окладу), ставке образует часть должностного оклада (оклада), ставки работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (окладу), ставке.

Перечень коэффициентов квалификации и их размеры приведены в таблице.

Показатели коэффициента квалификации	Размер повышающего коэффициента к базовому должностному окладу (окладу), ставке
Высшая категория	Коэффициент 1,15
Первая категория	Коэффициент 1,10

2.15. Коэффициент специфики работы (К2) устанавливается самостоятельно Комплексом к базовому должностному окладу (окладу), ставке, учитывая особенности функционирования Комплекса.

Применение коэффициента специфики работы к базовому должностному окладу (окладу) образует часть должностного оклада (оклада), ставки работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (окладу), ставке.

Перечень работников, которым устанавливаются коэффициенты специфики работы, и размеры коэффициента приведены в таблице.

№ п/п	Наименование категории работников, для которых устанавливается коэффициент специфики работы	Критерии	Размер повышающего коэффициента к базовому должностному окладу (окладу), ставке
1	Мастер производственного обучения.	Особые условия труда по подготовке высококвалифицированных рабочих, выполнение качественных, сложных производственных работ в период проведения производственной практики	Коэффициент 1,75
2	Преподаватель, мастер производственного обучения, учитель.	Особые условия труда при делении групп на подгруппы: • информатика и ИКТ – наполняемость группы 25–18 человек (деление на подгруппы 13–9 человек); • лабораторные и практические занятия по дисциплинам и междисциплинарным курсам профессионального учебного цикла, которые определяются ежегодно приказом руководителя образовательного учреждения – наполняемость группы 25–18 человек (деление на подгруппы 13–9 человек); • учебная практика по профессиям и специальностям – наполняемость группы 25-18 человек (деление на подгруппы 13-9 человек.	Коэффициент 2,00
3	Педагогические работники: руководитель	Работа в группах ОВЗ	Коэффициент 1,20

№ п/п	Наименование категории работников, для которых устанавливается коэффициент специфики работы	Критерии	Размер повышающего коэффициента к базовому должностному окладу (окладу), ставке
	физического воспитания, преподаватель- организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, тьютор, учитель- логопед, учитель- дефектолог.		
4	Педагогические работники: преподаватель, мастер производственного обучения, педагог дополнительного образования, учитель.	Работа в группах ОВЗ	Коэффициент 1,40
5	Преподаватель, учитель: русского языка, литературы, математики, иностранного языка, а также интегри- рованным курсам на базе указанных предметов.	Проверка тетрадей и письменных работ	Коэффициент 1,20 (размер надбавки исчисляется с учетом объема учебной нагрузки)
6	Преподаватель, учитель: черчения, конструирования, географии, химии, физики, информатики, истории, биологии, а также интегрированным курсам на базе	Проверка тетрадей и письменных работ	Коэффициент 1,10 (размер надбавки исчисляется с учетом объема учебной нагрузки)

№ п/п	Наименование категории работников, для которых устанавливается коэффициент специфики работы	Критерии	Размер повышающего коэффициента к базовому должностному окладу (окладу), ставке
	указанных предметов.		
7	Педагогические работники: руководитель физического воспитания, преподаватель и учитель (физической культуры).	Организация соревнований среди обучающихся	Коэффициент 1,10 (размер надбавки исчисляется с учетом объема учебной нагрузки)
8	Водитель автомобиля	Классность водителям легковых, грузовых автомобилей и автобусов: – 1 класс, – 2 класс, Особые условия работы: - работа в городе Москве	Коэффициент 1,15 1,10 2,00
9	Учитель	Особенность и приоритетность предмета: русский язык, алгебра, геометрия в 9 и 11 классах, как выносящихся на ГИА.	Коэффициент 1,20
10	Преподаватель, мастер производственного обучения	Работа в группах заочной формы обучения	Коэффициент 1,30
11	Все категории работников	Организация образовательного процесса по заочной форме обучения на отделениях	Коэффициент 1,20

2.16. Персональный коэффициент (КЗ) к должностному окладу (окладу), ставке устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, оперативности, степени самостоятельности, ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении работнику персонального коэффициента к базовому должностному окладу (окладу), ставке и размерах принимается директором по представлению заместителей директора, главного бухгалтера, руководителей подразделений (отделов) в отношении конкретного работника.

Персональный коэффициент к базовому должностному окладу (окладу),

ставке устанавливается на определенный период времени (месяц, квартал, год).

Размер персонального повышающего коэффициента не может составлять более 4 (четырёх) размеров базовых должностных окладов (окладов), ставок.

Применение персонального повышающего коэффициента к базовому должностному окладу (окладу) образует часть должностного оклада (оклада), ставки работника и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (окладу), ставке.

Персональный повышающий коэффициент к базовому должностному окладу (окладу) может быть приостановлен, уменьшен или отменен в случае:

- Отсутствие или недостаточный объем соответствующих финансовых средств;
- Окончание срока действия персонального повышающего коэффициента;
- Снижение качества работы.

Размер персонального повышающего коэффициента к базовому должностному окладу (окладу) может быть пересмотрен при переводе работника на иную должность и (или) в другое структурное подразделение, а также в связи с изменением его функциональных обязанностей, характера выполняемых работ.

3. Формирование базовой части заработной платы работников

3.1. Фонд оплаты труда Комплекса состоит из базовой части (должностные оклады, ставки), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

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

где:

ФОТ – фонд оплаты труда;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда (с учетом повышающих коэффициентов);

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется по формуле:

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

где:

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

ФОТ – фонд оплаты труда;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда.

Размер доли стимулирующих выплат в фонде оплаты труда составляет 15-25 процентов от фонда оплаты труда Комплекса.

4. Оплата труда педагогических работников

4.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

В зависимости от должности или специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы часов за ставку заработной платы.

4.2. Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается:

- педагогам-психологам;
- социальным педагогам;
- педагогам-организаторам;
- мастера производственного обучения;
- преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности;
- педагогам-библиотекарям;
- инструкторам по труду;
- педагогам-библиотекарям;
- методистам и старшим методистам организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
- тьюторам, осуществляющих образовательную деятельность;
- руководителям физического воспитания организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования;

4.3. Норма часов педагогической работы 20 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям-логопедам;
- учителям-дефектологам.

4.4. Норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается:

- учителям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным общеобразовательным программам (в том числе адаптированным);
- педагогам дополнительного образования.

4.5. Норма часов учебной (преподавательской) работы 720 часов в год за ставку заработной платы устанавливается преподавателям, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования, в том числе интегрированным образовательным программам в области искусств и по основным программам профессионального обучения.

4.6. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливаются в астрономических часах, включая короткие перерывы (перемены), динамическую паузу.

4.8. Учебная нагрузка преподавателя и мастера производственного обучения, оговариваемая в трудовом договоре, ограничивается верхним пределом 1440 академических часов в год (не учитывая часы работы по основным образовательным программам заочной формы обучения и за дополнительные образовательные услуги).

4.9. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года.

4.10. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с Комплексом.

4.11. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен (за исключением педагогов дополнительного образования) в текущем учебном году по инициативе работодателя.

4.12. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году, не может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

4.13. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или уменьшение), а также причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.14. Норма часов (учебной) преподавательской работы за ставку заработной платы, которая составляет 720 часов в год, определяется объемом годовой учебной нагрузки из расчета на 10 учебных месяцев.

4.15. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.16. Педагогическим работникам, принятым на работу в течение учебного года, объем годовой учебной нагрузки определяется на количество полных месяцев, оставшихся до конца учебного года.

4.17. Педагогическим работникам, поступившим на работу до начала учебного года, заработная плата выплачивается из расчета месячной ставки заработной платы с учетом их квалификации.

4.18. Педагогическая работа, выполненная на условиях почасовой оплаты в объеме не более 300 часов в год, не считается совместительством и не требует заключения (оформления) трудового договора.

4.19. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

4.20. При составлении расписаний учебных занятий руководство Комплекса обязано принять меры к исключению нерациональных затрат времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы (так называемые окна), которые в отличие от коротких перерывов (перемен) между каждым учебным занятием, установленных для обучающихся, рабочим временем педагогических работников не являются (Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 28 января 2003 г. № 2 "О введении в действие санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН 2.4.3.1186-03").

4.21. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

4.22. В случае, когда учебная нагрузка в определенном на начало учебного года годовом объеме не может быть выполнена педагогическим работником в связи с нахождением в ежегодном основном удлинённом оплачиваемом отпуске или в ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на учебных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, определенный ему объем годовой учебной нагрузки подлежит уменьшению на 1/10 часть за каждый полный месяц отсутствия на работе и исходя из количества пропущенных рабочих дней за неполный месяц.

4.23. В случае фактического выполнения педагогическим работником учебной (преподавательской) работы в день выдачи листка нетрудоспособности, в день отъезда в служебную командировку и день возвращения из служебной командировки уменьшение учебной нагрузки не производится.

4.24. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого педагогическими работниками в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным удлинённым оплачиваемым отпуском и ежегодным дополнительным оплачиваемым отпуском.

4.25. Право распределять учебную нагрузку предоставлено директору (с учетом мнения представительского органа работников), который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

4.26. Почасовая оплата труда педагогических работников применяться:

- при оплате педагогической нагрузки, выполненной в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам педагогических работников из расчета стоимости одного студенто-часа (ученико-часа) и фактической наполняемости группы с учетом действующих коэффициентов по оплате труда данных педагогических работников;
- при оплате педагогической нагрузки за проведение ВКР из расчета 632,50 руб/час.
- при оплате педагогической нагрузки за проведение индивидуальных занятий:
 - обучение на дому из расчета 250,00 руб/час;
 - при наличии и справки ЦПМПК из расчета 250,00 руб/час.
- при оплате часов экзаменов промежуточной и государственной итоговой

аттестации при реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования по профессиям и специальностям из расчета стоимости одного студенто-часа и фактической наполняемости группы с учетом действующих коэффициентов по отплате труда данных педагогических работников.

- при оплате педагогической работы специалистов предприятий, учреждений и организаций, привлекаемых для педагогической работы:

Критерии	Размер выплаты
Эксперты, тренеры ДЭ (руб/час)	450,00
Рецензирование ВКР (руб/час)	632,50
Председатели и члены ГЭК (руб/час)	632,50

Оплата труда привлекаемых специалистов осуществляется на основе заключаемого с ними срочного трудового или гражданско-правового договора.

- для педагогических работников Комплекса, осуществляющих руководство выпускными квалификационными работами или являющихся членами ГЭК из расчета стоимости одного студенто-часа и фактической наполняемости группы с учетом действующих коэффициентов по отплате труда данных педагогических работников.

- при оплате учебных занятий с обучающимися по основным и дополнительным образовательным программам в платных учебных группах (группах, обучение которых оплачивается за счет средств приносящей доход деятельности):

размер оплаты педагогической работы по основным образовательным программам из расчета стоимости одного студенто-часа и фактической наполняемости группы с учетом действующих коэффициентов по отплате труда данных педагогических работников;

размер оплаты педагогической работы группах обучающихся за счет средств физических и (или) юридических лиц по дополнительным образовательным программам, устанавливается в соответствии со сметой, утверждаемой директором и (или) приказом директора.

- за часы замены педагогической работы в платных учебных группах по основным образовательным программам, оплата осуществляется из расчета стоимости одного студенто-часа и фактической наполняемости группы с учетом действующих коэффициентов по отплате труда данных педагогических работников.

4.27. Штатная численность преподавателей, мастеров производственного обучения, педагогов дополнительного образования и учителей формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в Комплексе и устанавливает объем учебной нагрузки педагогических работников на учебный год.

4.28. При расчете штатной численности учитывается количество часов, тарифицируемое на проведение теоретических, практических и лабораторно-практических занятий по дисциплинам, в том числе по физической культуре по подгруппам.

4.29. Работники, не являющиеся штатными преподавателями, могут вести преподавательскую работу. Предельный объем учебной (преподавательской) работы, которая может выполняться ими в Комплексе, устанавливается до 660 часов в год. Преподавательская работа для указанных работников совместительством не считается.

4.30. Должностные оклады руководителям физического воспитания и преподавателям-организаторам выплачиваются с учетом ведения ими преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год. Выполнение преподавательской (педагогической) работы, указанной в настоящем пункте, осуществляется в основное рабочее время.

4.31. При формировании должностных окладов (окладов), ставок педагогических работников учтена ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 (сто) рублей (ч.11 ст.108 Федерального закона РФ № 273-ФЗ от 29.12.2012 г.), которая не образует новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

5. Формирование базовой части фонда оплаты труда преподавателей, мастеров производственного обучения, учителей, педагогов дополнительного образования.

Определение стоимости «студенто-часа», «ученико-часа»

5.1. Заработная плата педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, зависит:

- преподаватель, мастер производственного обучения от стоимости одного «студенто-часа»;
- учитель, педагог дополнительного образования от стоимости одного «ученико-часа».

5.2. Стоимость одного «студенто-часа» и «ученико-часа» рассчитывается Комплексом самостоятельно и утверждается на общем собрании рабочей группы.

5.3. Учебный план разрабатывается Комплексом самостоятельно.

5.4. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами при реализации в полном объеме федерального компонента государственного образовательного стандарта.

5.5. Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения обеспечивает гарантированную оплату труда исходя из количества проведенных ими учебных часов и численности обучающихся.

Стоимость одного «студенто-часа» (стоимость образовательной услуги за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся в соответствии с учебным планом) для преподавателей и мастеров производственного обучения, рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{стпм}} = \frac{41}{52} \times \frac{\Phi O T_{\text{пм}}}{\sum a_i \times b_i}$$

где:

Сстпм – стоимость одного «студенто-часа» для педагогических работников (преподаватель, мастер производственного обучения) в рублях;

ФОТпм – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников (преподаватель, мастер производственного обучения);

52 – количество недель в году;

41 – количество учебных недель в учебном году;

a_i – количество обучающихся в i -й группе;

bi – годовое количество аудиторных часов по учебному плану в i -й группе;

i – количество групп по всем параллелям.

Стоимость одного «студенто-часа» для преподавателей и мастеров производственного обучения с 01.09.2020 года составляет 24 руб.00 коп.

5.6. Базовая часть фонда оплаты труда учителей, педагогов дополнительного образования обеспечивает гарантированную оплату труда 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, педагогов дополнительного образования рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{сту} = \frac{34}{52} \times \frac{ФОТу - (Т + К)}{\sum a_i \times b_i}$$

где:

Ссту – стоимость одного «ученико-часа» для учителей, педагогов дополнительного образования в рублях;

ФОТу – базовая часть фонда оплаты труда учителей, педагогов дополнительного образования;

Т – часть базовой части фонда оплаты труда учителей за проверку тетрадей;

К – часть базовой части фонда оплаты труда учителей за осуществление функций классного руководства;

52 – количество недель в году;

34 – количество учебных недель в учебном году;

a_i – количество обучающихся в i -й классе;

bi – годовое количество аудиторных часов по учебному плану в i -й классе;

i – количество классов по всем параллелям.

Стоимость одного «ученико-часа» для учителей, педагогов дополнительного образования с 01.09.2020 года составляет 24 руб.00 коп.

6. Основные условия оплаты труда преподавателей, мастеров производственного обучения, учителей, педагогов дополнительного образования

6.1. Должностной оклад педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс, рассчитывается по формуле:

• Для преподавателей:

$$\text{ДО} = \text{БО} + \text{K1} + \text{K2} + \text{K3} + 100 \text{ руб.} + \text{Дклр} + \text{Дкаб} + \text{Дпцк}$$

где:

$$\text{БО} = \text{Сстп} \times \sum a1i \times ti + 2 \times \text{Сстп} \times \sum a2i \times ti + 3 \times \text{Сстп} \times \sum a3i \times ti$$

ДО – должностной оклад преподавателей;

БО – базовый оклад

K1 – коэффициент квалификации;

K2 – коэффициент специфики работы;

K3 – персональный коэффициент;

100 руб. – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Дклр – доплата за классное руководство – осуществление функции классного руководителя (куратора) 790,00 рублей за работу с одним обучающимся в месяц, при наличии в группе обучающихся с инвалидностью применять следующие повышающие коэффициенты:

- при наличии в группе обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов в расчете ежемесячной оплаты за осуществление функции классного руководителя за работу с каждым отдельным обучающимся данной категории применять коэффициент –2.

- при наличии в группе обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов в расчете ежемесячной оплаты за осуществление функции классного руководителя за работу с каждым отдельным обучающимся данной категории применять коэффициент –3.

Дкаб – доплата за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, спортивными залами (работа по оформлению помещения, составление паспорта кабинета, соответствие нормам СанПиН) 2 000,00 рублей за кабинет в месяц;

Дпцк – доплата за руководство предметными комиссиями (осуществление руководства предметными комиссиями) 10 000,00 рублей в месяц.

Сстп – стоимость одного «студенто-часа» для преподавателей;

a1i – количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов) учитывается на 01 сентября и на 01 января;

a2i – количество обучающихся из числа детей-инвалидов (за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов) учитывается на 01 сентября и на 01 января;

a3i – количество обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.

ti – количество часов по приказу об утверждении учебной нагрузки в месяц по каждой группе;

Для мастеров производственного обучения:

$$\text{ДО} = \text{БО} + \text{K1} + \text{K2} + \text{K3} + 100 \text{ руб.} + \text{Дклр} + \text{Дкаб} + \text{Дпцк}$$

где:

$$\text{БО} = \text{Сстм} \times \sum a1i \times ti + 2 \times \text{Сстп} \times \sum a2i \times ti + 3 \times \text{Сстп} \times \sum a3i \times ti$$

ДО – должностной оклад мастеров производственного обучения;

БО – базовый оклад

К1 – коэффициент квалификации;

К2 – коэффициент специфики работы;

К3 – персональный коэффициент;

100 руб. – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Дклр – доплата за классное руководство – осуществление функции классного руководителя (куратора) 790,00 рублей за работу с одним обучающимся в месяц, при наличии в группе обучающихся с инвалидностью применять следующие повышающие коэффициенты:

- при наличии в группе обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов в расчете ежемесячной оплаты за осуществление функции классного руководителя за работу с каждым отдельным обучающимся данной категории применять коэффициент –2.

- при наличии в группе обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов в расчете ежемесячной оплаты за осуществление функции классного руководителя за работу с каждым отдельным обучающимся данной категории применять коэффициент –3.

Дкаб – доплата за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, спортивными залами (работа по оформлению помещения, составление паспорта кабинета, соответствие нормам СанПиН) 2 000,00 рублей за кабинет в месяц;

Дпцк – доплата за руководство предметными комиссиями (осуществление руководства предметными комиссиями) 10 000,00 рублей в месяц.

Сстм – стоимость одного «студенто-часа» для мастеров производственного обучения;

a1i – количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов) учитывается на 01 сентября и на 01 января;

a2i – количество обучающихся из числа детей-инвалидов (за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов) учитывается на 01 сентября и на 01 января;

a3i – количество обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.

ti – количество часов по приказу об утверждении учебной нагрузки в месяц по каждой группе.

- Для учителей:

$$\text{ДО} = \text{БО} + \text{К1} + \text{К2} + \text{К3} + 100 \text{ руб.} + \text{Дклр} + \text{Дкаб} + \text{Дпцк}$$

где:

$$\text{БО} = (\text{Суч} \times \sum a1i \times ti + 2 \times \text{Сстп} \times \sum a2i \times ti + 3 \times \text{Сстп} \times \sum a3i \times ti) \times 4,33$$

ДО – должностной оклад учителей;

БО – базовый оклад

К1 – коэффициент квалификации;

К2 – коэффициент специфики работы;

К3 – персональный коэффициент;

100 руб. – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Дклр – доплата за классное руководство – осуществление функции классного руководителя 500,00 рублей за работу с одним учащимся в месяц, при наличии в классе учащихся с инвалидностью применять следующие повышающие коэффициенты:

- при наличии в классе учащихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов в расчете ежемесячной оплаты за осуществление функции классного руководителя за работу с каждым отдельным учащимся данной категории применять коэффициент –2.

- при наличии в классе учащихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов в расчете ежемесячной оплаты за осуществление функции классного руководителя за работу с каждым отдельным учащимся данной категории применять коэффициент –3.

Дкаб – доплата за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, спортивными залами (работа по оформлению помещения, составление паспорта кабинета, соответствие нормам СанПиН) 2 000,00 рублей за кабинет в месяц;

Дпцк – доплата за руководство предметными комиссиями (осуществление руководства предметными комиссиями) 10 000,00 рублей в месяц.

Суч – стоимость одного «ученико-часа» для учителей;

$a1i$ – количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов) учитывается на 01 сентября и на 01 января;

$a2i$ – количество обучающихся из числа детей-инвалидов (за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов) учитывается на 01 сентября и на 01 января;

$a3i$ – количество обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.

t_i – количество часов по приказу об утверждении учебной нагрузки в неделю в каждом классе;

4,33 - коэффициент перевода недельных часов педагогической нагрузки в нагрузку за месяц (52 недели в году / 12 месяцев = 4,33).

- Для педагогов дополнительного образования:

ДО = БО + К1 + К2 + К3 + 100 руб. + Дклр + Дкаб + Дпцк

где:

БО = (Сдоп х $\sum a1i \times t_i$ + 2х Сстп х $\sum a2i \times t_i$ + 3х Сстп х $\sum a3i \times t_i$) х 4,33

ДО – должностной оклад педагогов дополнительного образования;

БО – базовый оклад

К1 – коэффициент квалификации;

К2 – коэффициент специфики работы;

К3 – персональный коэффициент;

100 руб. – ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Дклр – доплата за классное руководство – осуществление функции классного руководителя (куратора) в группах СПО 790,00 рублей за работу с одним обучающимся в месяц, осуществление функции классного руководителя в классах ОО 500,00 рублей за работу с одним учащимся в месяц. При наличии в группе (классе) обучающихся с инвалидностью применять следующие повышающие коэффициенты:

- при наличии в группе (классе) обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов в расчете ежемесячной оплаты за осуществление функции классного руководителя за работу с каждым отдельным обучающимся данной категории применять коэффициент –2.
- при наличии в группе (классе) обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов в расчете ежемесячной оплаты за осуществление функции классного руководителя за работу с каждым отдельным обучающимся данной категории применять коэффициент –3.

Дкаб – доплата за заведование кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями, спортивными залами (работа по оформлению помещения, составление паспорта кабинета, соответствие нормам СанПиН) 2 000,00 рублей за кабинет в месяц;

Дпцк – доплата за руководство предметными комиссиями (осуществление руководства предметными комиссиями) 10 000,00 рублей в месяц.

Сдоп – стоимость одного «ученико-часа» для педагогов дополнительного образования;

$a1i$ – количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов) учитывается на 01 сентября и на 01 января;

$a2i$ – количество обучающихся из числа детей-инвалидов (за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов) учитывается на 01 сентября и на 01 января;

$a3i$ – количество обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.

t_i – количество часов по приказу об утверждении учебной нагрузки в неделю в каждом классе (группе).

7. Условия оплаты труда директора, заместителей директора и главного бухгалтера

7.1. Заработная плата директора, заместителей директора и главного бухгалтера состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада, выплат стимулирующего и компенсационного характера директору определяется трудовым договором с Департаментом образования и науки города Москвы, в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных образовательных организаций среднего профессионального образования, утвержденным Департаментом образования и науки города Москвы.

7.3. Должностные оклады и предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера устанавливаются директором по единой общегородской формуле Департамента образования и науки города Москвы.

7.4. В качестве поощрения заместителям директора, главному бухгалтеру устанавливаются стимулирующие выплаты за результаты работы по следующим направлениям:

- содержание образования, конвергенция образовательных программ,
- контроль качества образования,
- управление ресурсами,
- социализация, воспитание и безопасность обучающихся,
- организация максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы,
- особая структура контингента обучающихся,
- участие в развитии и управлении системой образования города Москвы,
- качественная и результативная работа при выходе на пенсию.

Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением выше перечисленных направлений, заместителям директора, главному бухгалтеру установлены быть не могут.

7.5. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора и главному бухгалтеру устанавливаются за счет средств от приносящей доход деятельности образовательной организации.

8. Условия выплат компенсационного характера

8.1. К выплатам компенсационного характера работникам Комплекса относятся:

- 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.

8.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

8.3. Выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) и не учитываются при начислении стимулирующих и иных компенсационных выплат.

8.4. Компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах или работах с вредными условиями, производятся при условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке.

8.5. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, производятся в том числе:

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

определенной трудовым договором;

- при сверхурочной работе;
- при работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

8.6.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.

8.7.При совмещении профессий (должностей), увеличении объема работ, расширении зоны обслуживания доплата производится в пределах размера фонда оплаты труда по совмещаемой должности.

8.8.Выплата за сверхурочную работу производится:

- за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере;
- за последующие часы не менее чем в двойном размере.

8.9.По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

8.10.Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни составляет:

- двойную дневную или часовую ставку (работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам);
- не менее одинарной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и не менее двойной дневной или часовой части должностного оклада за день или час работы сверх должностного оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени (работникам, получающим оклад).

8.11.По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.12.Порядок оплаты за работу в выходные дни не распространяется на работников со сменным графиком работы.

9. Условия установления выплат стимулирующего характера

9.1.Выплаты стимулирующего характера работникам Комплекса устанавливаются в целях повышения мотивации к качественному труду и поощрения за результаты его труда.

9.2.На выплаты стимулирующего характера могут быть направлены средства, полученные от экономии по фонду оплаты труда, включая начисления на фонд оплаты труда, по коммунальным услугам и материальным затратам.

9.3.В целях поощрения работников Комплекса за выполненную работу устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- стимулирующая выплата за результативность работы за предыдущий учебный год;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые

премии);

- стимулирующая выплата за участие в проекте: «Московская электронная школа»;
- вознаграждение за выполнение функций классного руководителя;
- иные выплаты стимулирующего характера, установленные, соглашениями, локальными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются настоящим Положением.

9.4.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.

9.5.При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих финансовых средств директор вправе приостановить, уменьшить или отменить применение стимулирующих выплат к базовому должностному окладу (окладу).

9.6.Стимулирующая выплата за результативность работы за предыдущий учебный год выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов Комплекса (см. таблицу ниже).

Категории деятельности	Показатель результативности работы
Педагогические работники (по основной должности): преподаватели, мастера производственного обучения, учителя, воспитатели, педагог дополнительного образования, тьютор, учитель-логопед.	• Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты. • обучение детей с особыми образовательными потребностями: - дети-сироты; - дети из категории малоимущих граждан. • эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг; • за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательным учреждением; • положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций); • проведение и организация мероприятий (в том числе проведение демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills).
Иные педагогические работники (по основной должности): преподаватель-	• Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты:

Категории деятельности	Показатель результативности работы
организатор основ безопасности жизнедеятельности, педагог-психолог, педагог-организатор, педагог-библиотекарь, руководитель физического воспитания, инструктор по труду, социальный педагог, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, старший методист, методист.	• эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг; • за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательным учреждением; • положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций); • проведение и организация мероприятий (в том числе проведение демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills).
АУП и иные работники	• Вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты; • эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг; • использование новых эффективных технологий в процессе предоставления государственных услуг; • обеспечение информационной открытости Учреждения; • проведение и организация мероприятий (в том числе проведение демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills).

9.7.Ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя:

№ п/п	Наименование категории работников, для которых устанавливается коэффициент специфики работы	Критерии	Размер выплаты
1	Учитель и иные педагогические работники	Классный руководитель	500,00 руб. на одного учащегося
2	Учитель и иные педагогические работники	Классный руководитель	5 000,00 руб. за один класс

9.8.Стимулирующая выплата за результативность работы за предыдущий учебный год выплачивается пропорционально за фактически отработанное время в расчетном периоде.

9.9. Стимулирующая выплата молодым специалистам:

№ п/п	Наименование категории работников	Критерии	Размер выплаты
1	Педагогические работники в возрасте до 35 лет в течение 3-х первых лет работы	Молодой специалист: - получил впервые высшее или среднее профессиональное образование, соответствующее должности, независимо от формы получения образования; - состоит в трудовых отношениях с Учреждением; - имеет по основному месту работы не менее установленной действующим законодательством нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы (для педагогических работников); приступили к работе по специальности не позднее 3 месяцев с начала учебного года в год окончания образовательного учреждения после получения диплома государственного образца о высшем или среднем профессиональном образовании (лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до 3 лет, должны приступить к работе непосредственно после окончания отпуска; лица, находящиеся на службе в рядах Вооруженных Сил РФ, должны приступить к работе не позднее 3 месяцев после демобилизации).	Диплом (без отличия) 5 000,00 руб. Диплом (с отличием) 6 000,00 руб.

9.10. Премирование работников по результатам работы может производиться:

- по результатам работы за период (за месяц, квартал, год);
- единовременно за выполнение особо важных и ответственных поручений.

9.11. Премирование работников по результатам работы (за месяц, квартал, год) осуществляется на основании анализа трудовой деятельности в соответствии со следующими показателями премирования.

Категории работников	Основание для премирования
Педагогические работники	- Наличие публикаций в международных и российских изданиях. - Участие в развитии сетевого взаимодействия с образовательными организациями. - Подготовка обучающихся – победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней

Категории работников	Основание для премирования
Административно-управленческий персонал.	(олимпиады, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции). 4. Отсутствие у обучающихся правонарушений в течение учебного года. 5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся. 6. Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы. 7. Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик. 8. Положительная динамика количества дней посещения образовательной организации воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом. 9. Организация максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы. 10. Особая структура контингента обучающихся. 11. Проведение и организация мероприятий при подготовке к Национальному чемпионату Абилимпикс.
	1. Выполнение утвержденного государственного задания. 2. Результативное участие образовательного учреждения в реализации постановления Правительства Москвы от 17 сентября 2013 г. № 618-ПП "Об утверждении Порядка предоставления субсидий из бюджета города Москвы организациям в целях возмещения части затрат, связанных с получением обучающимися среднего профессионального образования в профессиональных образовательных организациях, осуществляющих образовательную деятельность на территории города Москвы". 3. Увеличение численности обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования за плату. 4. Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в

Категории работников	Основание для премирования
Иные работники	получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы. 5. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся. 6. Организация максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы. 7. Особая структура контингента обучающихся. 8. Участие в развитии и управлении системой образования города Москвы. 9. Проведение и организация мероприятий при подготовке к Национальному чемпионату Абилим픽с.
	1. Выполнение общественно значимых функций. 2. Высокий уровень исполнительной дисциплины и эффективная производственная деятельность. 3. Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы. 4. Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся. 5. Организация максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы. 6. Особая структура контингента обучающихся. 7. Проведение и организация мероприятий при подготовке к Национальному чемпионату Абилим픽с.

9.11. В Учреждении могут применяться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Комплекса, а также мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа Комплекса среди населения;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- за качественную и результативную работу при выходе на пенсию;
- за подготовку к новому учебному году;
- другие виды премиальных выплат.

9.12. Размер премиальных выплат может устанавливаться как в абсолютном

значении, так и в процентном к окладу (должностному окладу, ставке) и не может составлять более 8 (восьми) размеров базовых должностных окладов (окладов), ставок.

9.13.Решение об установлении всех премиальных выплат и их размерах утверждается директором (с учетом мнения представительского органа работников) персонально в отношении конкретного работника на основании обоснованного представления заместителей директора, руководителей подразделений (отделов) и главного бухгалтера.

9.14.Выплата премии производить не позднее 15 (пятнадцати) календарных дней со дня окончания периода, по итогам которого она должна быть начислена.

9.15.Стимулирующая выплата за участие в проекте: «Московская электронная школа», на основании приказа Департамента образования и науки города Москвы:

Наименование категории работников, для которых устанавливается коэффициент специфики работы	Критерии	Размер выплаты
Учитель (по основной должности)	Активное участие в проекте МЭШ	10 000,00

9.16.Стимулирующая выплата за активное участие в развитии системы среднего профессионального образования, на основании приказа Департамента образования и науки города Москвы.

9.17.В целях повышения уровня социальной защиты и социальной поддержки работников, состоящих в трудовых отношениях с Комплексом, работнику может выплачиваться материальная помощь.

10. Порядок рассмотрения и утверждения размера стимулирующей выплаты

10.1.Размер выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам Комплекса определяется Комиссией по вопросам оплаты труда (далее - Комиссия).

10.2.Заседания Комиссии по рассмотрению и утверждению результатов деятельности работников Комплекса фиксируется в протоколе заседания Комиссии.

10.3.Заседание Комиссии является правомочным при присутствии не менее 2/3 состава Комиссии.

10.4.Решение Комиссии принимается прямым открытым голосованием.

10.5.Решение считается принятым, если за него проголосовало более половины присутствующих на заседании членов Комиссии.

10.6.При равенстве голосов председатель Комиссии имеет право решающего голоса.

10.7.Комиссия, на основании всех представленных материалов мониторинга критериев эффективности работы, определяет и утверждает размер выплаты стимулирующего характера.

10.8.Размер выплаты стимулирующего характера категории работников АУП, УВП и ПОП устанавливается директором на основании обоснованных

представлений заместителей директора, руководителей подразделений (отделов) по направлениям, главного бухгалтера.

11 Заключительные положения.

11.1. Директор самостоятельно формирует и утверждает структуру и штатное расписание Комплекса.

11.2. Численный состав работников должен быть достаточен для гарантированного выполнения уставных функций Комплекса, государственного задания, установленного Комплексу.

11.3. Вопросы оплаты и стимулирования труда работников Комплекса, не нашедшие отражения в настоящем Положении, регулируются в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, правовыми актами города Москвы, коллективным договором и иными локальными нормативными актами Комплекса.

11.4. Настоящее Положение вступает в силу с момента подписания и действует с 01 сентября 2020 года.

11.5. В случае принятия нормативных правовых актов по вопросам оплаты и стимулирования труда, содержащих иные нормы по сравнению с настоящим Положением, в части возникающего противоречия применяются указанные нормативные правовые акты.

11.6. В случае принятия нормативных актов, ухудшающих положение работников по сравнению с данным локальным актом, изменения в положение об оплате труда вносятся на основании заседания рабочей группы по оплате труда.