



ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ГОРОДА МОСКВЫ
«Технологический колледж № 34»



СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета
И.Г. Травкина
«23» декабря 2017 года



УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ ТК № 34
А.В. Биржаков
«23» декабря 2017 года

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

ПОЛОЖЕНИЕ

ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА

работников ГБПОУ ТК № 34

Положение является неотъемлемой частью
Коллективного договора ГБПОУ ТК № 34

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящее «Положение об оплате труда работников государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Технологический колледж № 34» (далее - Положение) регулирует порядок оплаты труда, определяет порядок формирования фонда оплаты труда работников Колледжа, установления размеров должностных окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням, а также компенсирующих, стимулирующих выплат и премировании.
- 1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, регулирующими вопросы оплаты труда:
 - 1.2.1. Постановление Правительства Москвы от 24 октября 2014 года № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы» (в последующих редакциях).
 - 1.2.2. Приказ Департамента труда и занятости населения города Москвы № 646 от 13 ноября 2014 года «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».
 - 1.2.3. Приказ Департамента труда и занятости населения города Москвы № 652 от 14 ноября 2014 года «Об утверждении Методических рекомендаций по определению предельного уровня средней заработной платы руководителя государственного казенного и государственного бюджетного учреждений города Москвы».
 - 1.2.4. Приказ Минздравсоцразвития России от 05 мая 2008 года № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».
 - 1.2.5. Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».
 - 1.2.6. Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих».
 - 1.2.7. Распоряжение Правительства РФ от 26 ноября 2012 года № 2190-Р «О

программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 г.г.».

- 1.2.8. Приказ Департамента труда и занятости населения города Москвы от 31 октября 2014 года № 636 «Об утверждении Перечня видов выплат компенсационного характера, применяемых в государственных учреждениях города Москвы».
- 1.2.9. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «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».
- 1.2.10. Приказ Минобрнауки РФ от 24 декабря 2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».
- 1.2.11. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 27 марта 2006 г. N 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».
- 1.2.12. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 3 июля 2008 г. № 305н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сферы научных исследований и разработок» (в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 19.12.2008 N740н).
- 1.2.13. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 31 мая 2011г. №448н «О внесении изменения в Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».
- 1.2.14. Разъяснения Департамента финансов города Москвы от 01 февраля 2011 г. № 17-05-04/6 «О формировании стимулирующей части фонда оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы».
- 1.2.15. Постановление Минтруда РФ от 09.02.2004 г. № 9 «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» (в редакции Приказа Минздравсоцразвития РФ от 25.10.2010 N921н).
- 1.2.16. Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

- 1.2.17. Приказ Департамента образования города Москвы от 12.02.2015 № 42 «Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных профессиональных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы.
- 1.2.18. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 января 2014 года № 31 «О внесении изменения в порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 июня 2013 г. № 464.
- 1.2.19. Федеральный закон от 01.05.2017 № 88-ФЗ «О внесении изменений в статью 16.1 Закона Российской Федерации «О защите прав потребителей» и Федеральный закон «О национальной платежной системе».
- 1.2.20. Приказ Департамента образования города Москвы от 19.07.2017 № 407 «Об утверждении модельной методики назначения и оплаты труда заместителей руководителей, главных бухгалтеров государственных образовательных организаций, подведомственных Департаменту образования города Москвы» с изменениями на 26 декабря 2017 гг (приказ ДОГМ от 26.12.2017 № 1194).
- 1.3. Настоящее Положение согласовано с Управляющим советом колледжа «21» декабря 2018 протокол № 2 с профсоюзной организацией колледжа « 21» декабря 2018г. протокол № 13, утверждено директором колледжа и регулирует порядок оплаты труда работников ГБПОУ «ТК № 34» (далее Колледж).

С введением настоящего Положения все ранее установленные доплаты и надбавки к заработной плате, должностным окладам и тарифным ставкам работников учреждения не применяются.

1.4. Цели применения настоящего Положения:

- создание условий оплаты труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании образовательного учреждения, повышении качества образовательных и иных оказываемых услуг;
- достигнутого уровня оплаты труда;
- обеспечения государственных гарантий по оплате труда;
- повышенной оплаты труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и за выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- фонда оплаты труда, сформированного на учебный год;
- мнения представителей профсоюза педагогических работников;
- порядка аттестации работников государственных и муниципальных учреждений, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевых, отраслевых и иных норм труда, включая нормы времени, нормы выработки, нормативы численности, типовые (рекомендуемые) штатные нормативы, нормы обслуживания и другие нормы, утверждаемые в порядке, установленном законодательством Российской Федерации).
- оптимизация планирования и управления расходами на оплату труда.

1.5. Настоящее Положение распространяется на работников, состоящих в трудовых отношениях с образовательным учреждением на основании заключенных трудовых договоров, как по основному месту работы, так и работающих по совместительству.

1.6. Условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Положением, являются неотъемлемой частью трудового договора, заключенного Колледжем с работником. Изменение условий оплаты труда, установленных настоящим Положением, является изменением ранее определенных условий трудового договора и может производиться только по соглашению сторон либо в одностороннем порядке по инициативе Колледжа при соблюдении условий, порядка и в сроки согласно положениям, ст. 74 ТК РФ.

1.7. Система оплаты труда работников Колледжа включает:

- должностной оклад (ставка заработной платы), состоящий из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) и повышающего коэффициента к базовому должностному окладу:
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

1.8. Настоящее Положение содержит:

- размеры и порядок установления базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы);

- размеры повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам (базовым ставкам заработной платы);
- наименование, условия и порядок выплат компенсационного характера;
- наименование, условия и порядок выплат стимулирующего характера.

1.9. Фонд оплаты труда Колледжа формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательного учреждения, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения ими 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 Колледжа.

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

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

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

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

1.14. 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, установленной Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московским объединением Профсоюзов и московским объединением работодателей.

1.15. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца

- за первую часть отработанного месяца 18 числа этого месяца,
- за вторую часть месяца 03 числа следующего месяца в сроки, установленные

Коллективным договором Колледжа.

1.16. Базовый должностной оклад (базовая ставка заработной платы) и повышающий коэффициент к базовому должностному окладу (базовой ставке заработной платы) являющейся гарантированной частью заработной платы за исполнение должностных обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаются работнику в соответствии с занимаемой должностью согласно штатному расписанию.

Повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам (базовым ставкам заработной платы), устанавливаются для дифференциации окладов работников Колледжа в пределах соответствующей профессиональной квалификационной группы (ПКГ) с учетом сложности трудовой функции, особых требований к квалификации. Размеры повышающих коэффициентов к базовым должностным окладам (базовым ставкам заработной платы) указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

1.17. Работникам могут устанавливаться повышающие коэффициенты к базовым должностным окладам (базовым ставкам заработной платы) за специфику работы.

1.18. Применение персонального коэффициента за специфику работы к должностному окладу (окладу), ставке не образует должностной оклад (оклад), ставку и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (окладу), ставке.

1.19. Изменение должностного оклада (ставки заработной платы) производится в следующие сроки:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения соответствующей аттестационной комиссией.

- при получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа.

1.20. Объем работы на ставку педагогической нагрузки (ставку заработной платы), должностной оклад устанавливается:

- 720 часов в год – преподавателям, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования, из расчета полной занятости в течение расчетного периода (календарный месяц, год);

- 36 часов в неделю – мастерам производственного обучения, методистам, педагогам-психологам;

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

1.21. Должностные оклады штатных сотрудников Колледжа, в т.ч. директора, его заместителей, руководителей структурных подразделений выплачиваются за работу при 40-часовой рабочей неделе.

1.22. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (не более 36 часов в неделю) включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия, независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между учебными занятиями, установленные для обучающихся (студентов). Продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы, установленная преподавателям учреждений начального и среднего профессионального образования, составляет 720 часов в год (в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 24 декабря 2010 г. N 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»).

Учебная нагрузка на учебный год для преподавателей, оговариваемая в трудовом договоре, не должна превышать 1440 академических часов.

Объем учебной нагрузки преподавателей и других работников, осуществляющих преподавательскую работу, формируется исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану и программам, обеспеченности кадрами и других условий в учреждении. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Ненормируемая часть педагогической работы педагогических работников определяется их должностными обязанностями, предусмотренными

квалификационными характеристиками, должностными инструкциями, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка Колледжа, регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогических работников, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;
- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим;
- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
 - дежурства в образовательном учреждении в период образовательного процесса, которые при необходимости могут организовываться в целях подготовки к проведению занятий, наблюдения за выполнением режима дня обучающимися, воспитанниками, обеспечения порядка и дисциплины в течение учебного времени, в том числе во время перерывов между занятиями, устанавливаемых для отдыха обучающихся, воспитанников различной степени активности, приема ими пищи. При составлении графика дежурств педагогических работников в образовательном учреждении в период проведения учебных занятий, до их начала и после окончания учебных занятий учитываются сменность работы образовательного учреждения, режим рабочего времени каждого педагогического работника в соответствии с расписанием учебных занятий, общим планом мероприятий, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства педагогических работников, дежурства в дни, когда учебная нагрузка отсутствует или незначительна.

Выполнение части ненормируемых, дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных со спецификой образовательного процесса и его организацией, оплачивается за счет стимулирующих выплат (проверка письменных работ, заведование кабинетом, руководство цикловой комиссией)

1.23. Должностной оклад, ставка работнику исчисляется по формуле: $Д_о = Б_о \times К_1$, где:

$Д_о$ – размер должностного оклада, ставки работника;

$Б_о$ – размер базового должностного оклада, ставки для соответствующей профессиональной квалификационной группы и квалификационного уровня (с учетом отраслевого коэффициента)

К1 – коэффициент квалификации.

1.24. В случае изменения фонда оплаты труда Колледжа и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов (ставок заработной платы) работников Колледжа, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовым договорам, предусматривающие изменение размеров окладов (ставок) и (или) выплат компенсационного характера.

1.25. Директор Колледжа формирует и утверждает штатное расписание Колледжа в пределах базовой части оплаты труда. Численный состав работников Колледжа должен быть достаточен для гарантированного выполнения уставных функций, государственного задания, установленного Колледжу.

1.26. Заработная плата работников предельными размерами не ограничивается.

1.27. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.28. Удержания из заработной платы работника производятся в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации.

2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА КОЛЛЕДЖА

2.1. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала устанавливается в размере не более 15,1 процентов от фонда оплаты труда за счет бюджета города Москвы и 30 процентов от фонда оплаты труда за счет приносящей доход деятельности образовательной организации.

2.2. Доля фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения устанавливается в размере не менее 65 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

2.3. Фонд оплаты труда Колледжа состоит из базовой части (фонд оплаты труда по «студенто-часу» должностным окладам, ставкам), компенсационной части и стимулирующей части, и определяется по формуле:

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

где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда (по должностным окладам, ставкам);

ФОТк – фонд оплаты труда по компенсационным выплатам; ФОТст –

стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.4. Стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{ст} = \text{ФОТ} \times \text{СТ},$$

где:

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда образовательной организации.

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

2.5. Базовая часть фонда оплаты труда Колледжа обеспечивает гарантированную заработную плату работников Колледжа, включая педагогических работников, учебно-вспомогательный персонал административно-управленческий персонал и обслуживающий персонал, и определяется по формуле:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТ}_{пм} + \text{ФОТ}_{и},$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда Колледжа;

ФОТ_{пм} – базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения;

ФОТ_и – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы), включая:

- административно-управленческий персонал (руководитель, его заместители, главный бухгалтер);
- иные категории педагогических работников;
- общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, специалист по кадрам, заведующий хозяйством и иные работники);
- учебно-вспомогательный персонал Колледжа;
- профессии рабочих (уборщики, гардеробщики, дворники, рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, иные работники).

2.6. Объем базовой части фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_и = \text{ФОТб} \times \text{ПП}$$

где:

ФОТ_и – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда Колледжа;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда иных категорий работников Колледжа.

3. ФОРМИРОВАНИЕ БАЗОВОЙ ЧАСТИ ФОТ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ, ОПРЕДЕЛЕНИЕ СТОИМОСТИ «СТУДЕНТО-ЧАСА»

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{пм} = \text{ФОТ}_{п} + \text{ФОТ}_{м},$$

где:

ФОТ_{пм} – базовая часть фонда оплаты труда преподавателей и мастеров производственного обучения;

ФОТ_п – базовая часть фонда оплаты труда преподавателей;

ФОТ_м – базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей (ФОТ_п) обеспечивает гарантированную оплату труда преподавателей (ФОТ_п) обеспечивает гарантированную оплату труда преподавателей 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 определяется на 1 сентября каждого учебного года и рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{стп} = \frac{34}{52} \times \frac{\text{ФОТ}_{п}}{\sum a_i \times b_i}$$

где:

C_{стп} – стоимость 1 «студенто-часа» для преподавателей, руб.; ФОТ_п–

базовая часть фонда оплаты труда преподавателей;
 52 – количество недель в году;
 34 – количество учебных недель в учебном году;
 a_i – количество обучающихся в i -ой группе;
 b_i – годовое количество часов по учебному плану в i -ой группе;
 i – количество групп по всем параллелям.

3.3. Базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения (ФОТ_М) обеспечивает гарантированную оплату труда мастеров производственного обучения (ФОТ_М) обеспечивает гарантированную оплату труда мастеров производственного обучения исходя из количества проведенных ими учебных часов за один расчетный час работы с одним расчетным обучающимся (в соответствии с учебным планом) определяется на 1 сентября каждого учебного года и рассчитывается по формуле:

$$C_{\text{СТМ}} = \frac{34}{52} \times \frac{\text{ФОТ}_{\text{М}}}{\sum a_i \times b_i}$$

где:

$C_{\text{СТМ}}$ – стоимость 1 «студенто-часа» для мастера производственного обучения, руб.;

ФОТ_М – базовая часть фонда оплаты труда мастеров производственного обучения;

52 – количество недель в году;

34 – количество учебных недель в учебном году;

a_i – количество обучающихся в i -ой группе;

b_i – годовое количество часов по учебному плану в i -ой группе;

i – количество групп по всем параллелям.

3. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И МАСТЕРОВ ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ОБУЧЕНИЯ

4.1. Должностной оклад преподавателя рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{П}} = C_{\text{СТП}} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{\text{СТП}} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{\text{СТП}} \times \sum a_{3i} \times t_i$$

где:

$O_{\text{П}}$ – должностной оклад преподавателя;

Сстп– стоимость 1 «студенто-часа» для преподавателей;

$a1_i$ – количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ – количество обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ – количество обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.

Количество обучающихся всех категорий определяется на 1 сентября, 1 октября, 1 января, 1 апреля, 1 июля.

t_i – среднее количество часов по учебному плану в месяц в каждой группе. Среднее количество часов в месяц определяется как произведение недельной учебной нагрузки и среднего количества недель в месяце(52/12).

4.2. Должностной оклад мастера производственного обучения рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{п}} = C_{\text{стп}} \times \sum a1_i \times t_i + 2 \times C_{\text{стп}} \times \sum a2_i \times t_i + 3 \times C_{\text{стп}} \times \sum a3_i \times t_i$$

где:

$O_{\text{п}}$ – должностной оклад мастера производственного обучения;

$C_{\text{стп}}$ – стоимость 1 «студенто-часа» для мастеров производственного обучения;

$a1_i$ – количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

$a2_i$ – количество обучающихся из числа детей-инвалидов, за исключением детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

$a3_i$ – количество обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов.

Количество обучающихся всех категорий определяется на 1 сентября, 1 октября, 1 января, 1 апреля, 1 июля.

t_i – среднее количество часов по учебному плану в месяц в каждой группе. Среднее количество часов в месяц определяется как произведение недельной учебной нагрузки и среднего количества недель в месяце(52/12).

4. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ИНЫХ КАТЕГОРИЙ

(должностным окладам, ставкам заработной платы)

4.1. Основная часть фонда оплаты труда иных категорий работников:

– административно-управленческого персонала Колледжа (директор, его

заместители, главный бухгалтер);

- иных категорий педагогических работников;
- общепрофессиональных специалистов и служащих (бухгалтер, начальник отдела кадров, секретари, заведующие хозяйством и иные работники);
- учебно-вспомогательного персонала Колледжа;
- рабочих профессий (рабочие по комплексному обслуживанию зданий и сооружений, иные работники).

4.2. Размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) работников, занимающих педагогические должности руководителей, заместителей руководителя, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими педагогических должностей к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития от 05.05.2008 г. № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования».

Размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) и повышающих коэффициентов за квалификацию (категорию), специфику работы работников Колледжа указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

4.3. Размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) работников, занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей руководителей структурных подразделений и специалистов к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) должностей работников образования, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих».

Размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) и повышающих коэффициентов за специфику работы работников Колледжа, занимающих должности руководителей структурных подразделений и специалистов указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

4.4. Размеры базовых должностных окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей и отнесенные к профессиональным квалификационным группам (ПКГ) общепрофессиональных профессий рабочих,

утвержденных приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 г. № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общетраслевых профессий рабочих».

Размеры базовых должностных окладов и повышающих коэффициентов за специфику работы работников Колледжа, занимающих должности по профессиям рабочих указаны в Приложении № 1 к настоящему Положению.

4.5. Размеры базовых должностных окладов (базовых ставок заработной платы) работников Колледжа устанавливаются с учетом размера минимальной заработной платы в городе Москве.

4.6. Начисление заработной платы командировочному работнику, работнику направленному на повышение квалификации осуществляется по среднему заработку.

5. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА ДИРЕКТОРА КОЛЛЕДЖА, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА

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

5.2. Размер должностного оклада, выплаты стимулирующего характера и выплаты компенсационного характера директора Колледжа определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы и устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

5.3. Предельный уровень средней заработной платы директора Колледжа устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала колледжа. Данный показатель включается в трудовой договор с директором Колледжа.

5.4. Предельный уровень средней заработной платы директора Колледжа рассчитывается ежегодно в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными Департаментом труда и занятости населения города Москвы, и устанавливается на календарный год.

5.5. Размер должностного оклада заместителей директора колледжа и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада

директора.

5.6. Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера колледжа устанавливается директором колледжа на 10-30 процентов ниже размера заработной платы директора колледжа.

6. ВЫПЛАТЫ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА

6.1. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, подтвержденными результатами аттестации рабочих мест;
- выплата за участие подготовки проведения ГИА
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- выплаты работникам выходного пособия по соглашению сторон на основании

п.1 ч.1 ст.77 ТК РФ.

6.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом директора Колледжа в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

6.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) согласно Приложению № 2 к настоящему Положению. При этом размер выплат не может быть установлен ниже размеров выплат, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами.

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

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

При условии проведения специальной оценки условий труда в установленном порядке, компенсационные выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми 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.

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

- выплаты за сверхурочную работу;
- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения его от работы, определенной трудовым договором.

Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника (ст. 151 ТК РФ) устанавливается работнику, выполняющему наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Оплата труда педагогических работников за часы учебных занятий, при замещении временно отсутствующих работников по болезни или другим причинам, производится дополнительно исходя из стоимости «студенто-часа», ежемесячно или в конце учебного года. Доплата за «студенто-часы», отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей рассчитывается по формуле:

$$\text{Дзам} = \text{Сстп} \times 25 \times \text{Ч}$$

Дзам – доплата за часы, отработанные за отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей;

Сстп – стоимость «студенто-часа» для преподавателей, руб.;

25 – количество обучающихся в группе (по нормативу); Ч – количество часов.

6.6. Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) составляет 35 процентов часовой тарифной

ставки (должностного оклада) за каждый час работы в ночное время.

6.7. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в размере:

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

— одинарной часовой ставки (части оклада, (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере двойной часовой ставки (части оклада, (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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.

6.8. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы – двойного размера часовой ставки оплаты труда, в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

6.9. Размер выплаты работникам выходного пособия при увольнении по п. 1 ч.1 ст.77 ТК РФ по соглашению сторон устанавливается в размере не более двух должностных окладов.

7. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА

7.1. С целью стимулирования к качественному результату труда и поощрения работников за выполненную работу в Колледже устанавливаются стимулирующие выплаты в пределах лимита средств, предусмотренных на оплату труда и средств от иной приносящей доход деятельности.

7.2. Система стимулирующих выплат работникам Колледжа включает в себя установление стимулирующих выплат:

- Ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя. Выплата производится из средств целевой субсидии "Формирование механизмов обеспечения высокого качества общего образования, создания эффективной системы его оценки, повышение эффективности образовательного процесса"

- Городская надбавка победителям, призерам в национальном чемпионате WorldSkills. Выплата производится из средств целевой субсидии.

- за подготовку, организацию и сопровождение экзаменов, демонстрационных экзаменов, квалификационных экзаменов, экзаменов ГИА, ЕГЭ.

- За подготовку сопровождение защиты ВКР;

- За консультации ВКР;

- За эффективную претензионную работу по своему направлению.

- за результативность работы в предыдущем учебном году;

- премии по результатам работы в текущем году (за месяц, квартал, разовые);

- к праздничным датам, установленным ст. 112 ТК РФ;

- в связи (отраслевой) праздничной датой «День учителя»;

- в связи с юбилейными датами (50,55,60,65,70,75 и др. лет со дня рождения);

- за выполнение функционала, не входящего в должностные обязанности;

- за увеличение объема работ или за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника;

- доплата за работу, не входящую в основной круг обязанностей;

- за увеличение объема работ;

- за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника (ВРИО);

- оплата пед. часов из вакансии «Профобучение без границ»;

- за квалификацию (категорию) – устанавливается с момента предоставления документов, подтверждающих соответствующую квалификацию, с учетом квалификационных требований;

- за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы;

- за успешное решение организационных вопросов по проведению важных городских мероприятий;

образовательного учреждения или педагогической деятельности

(преподаваемым дисциплинам);

- выплаты за классное руководство, кураторство, проверка курсовых работ, письменных работ, заведование кабинетами, учебно-производственными мастерскими, лабораториями, заведование предметно-цикловыми комиссиями;

- за осуществление руководства профсоюзной организацией колледжа.

- за наличие звания - руководящим, педагогическим и иным работникам, удостоенных почетных званий "Народный учитель", "Заслуженный учитель" «Заслуженный преподаватель» «Заслуженный мастер профессионально-технического образования» «Заслуженный мастер производственного обучения» СССР, РФ и союзных республик, входящих в состав СССР, награжденным отраслевыми нагрудными знаками «Отличник народного образования», «Отличник народного просвещения», «Отличник просвещения СССР», «Отличник профессионально-технического образования РСФСР», «Отличник физической культуры», «Почетный работник начального профессионального образования РФ», «Почетный работник среднего профессионального образования РФ», «Почетный работник образования города Москвы».

- за наличие ученой степени работникам, имеющим ученую степень доктора наук по профилю образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемым дисциплинам); работникам, имеющим ученую степень кандидата наук по профилю

7.3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными нормативными актами Колледжа. Для преподавателей колледжа основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы в соответствии с Положением о критериях и показателях эффективности деятельности педагогических работников и порядке их применения. Размер стимулирующих выплат работникам колледжа определяется локальными нормативными актами колледжа.

7.4. Выплаты стимулирующего характера назначаются и оформляются приказом директора Колледжа с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

7.5. Применение стимулирующих выплат не образуют новый оклад (должностной оклад, ставку заработной платы) не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

7.6. Стимулирующие выплаты могут устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном соотношении к окладу (должностному окладу) и

корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

7.7. При отсутствии или недостаточном объеме соответствующих финансовых средств директор колледжа вправе приостановить стимулирующие выплаты, уменьшить или отменить.

7.8. Стимулирующие выплаты, установленные на определенный период, выплачиваются пропорционально отработанному времени.

7.9. Стимулирующие выплаты (за исключением премий за результативность работы в предыдущем, текущем учебном году по итогам работы за месяц, квартал) устанавливаются работникам независимо от стажа работы в колледже и могут применяться одновременно.

7.10. В колледже могут применяться разовые премии:

- за выполнение особо важных и ответственных поручений;
- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Колледжа;
- за позитивные результаты работы, выразившиеся в особых достижениях, обучающихся- призеров, дипломантов конкурсов профессиональной направленности, участников научных конференций;
- по иным основаниям.

7.11. Стимулирующие выплаты могут быть сняты приказом директора Колледжа частично или полностью, в том числе по мотивированному представлению непосредственного руководителя работника. Работник должен быть ознакомлен под роспись с принятым решением.

Отмена (прекращение) осуществления выплат стимулирующего характера осуществляется по следующим причинам:

- отсутствие или недостаточный объем средств;
- окончание срока выплаты;
- снижение качества работ, за которые были установлены стимулирующие выплаты;
- несоблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, вне зависимости от применения или не применения к нему мер дисциплинарного взыскания, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

8. ВЫПЛАТЫ ЗА СЧЕТ ПРИНОСЯЩЕЙ ДОХОД ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работникам образовательной организации как принимающим непосредственное участие в оказании платных услуг, так и обеспечивающим процесс оказания платных услуг, производится оплата за счет средств от приносящей доход деятельности

За счет средств от приносящей доход деятельности могут производиться следующие виды выплат:

- оплата в соответствии со штатным расписанием (по приносящей доход деятельности);
- оплата по договорам гражданско-правового характера (по приносящей доход деятельности);
- оплата труда в процентах от выручки (по расценкам за единицу оказанных услуг, выполненных работ, другие формы организации сдельной оплаты труда);
- за организацию максимального удовлетворения образовательных потребностей жителей города Москвы;
- все виды компенсационных выплат;
- стимулирующие выплаты;
- оплата очередных отпусков;
- компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении;
- выплаты социального характера;
- выплаты за участие в проекте по проекту «Московское долголетие»;
- за выполнение функционала, не входящего в должностные обязанности (Внебюджет);
- за курсовое обучение (внебюджетное дополнительное образование);
- за экзамены заочного отделения;
- оплата курсовых работ заочного отделения;
- оплата домашних контрольных работ заочного отделения;

Таблица окладов по ПКГ с повышающими коэффициентами

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Отраслевой коэффициент	Ставки (оклады) (в рублях)
1. Базовые должностные оклады (оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам должностей работников образования:			
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			17 700
1 квалификационный уровень	<u>секретарь учебной части</u>	1,0	17 700
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			17 700
1 квалификационный уровень	Дежурный по режиму, младший воспитатель	1,0	17 700
2 квалификационный уровень	Диспетчер образовательного учреждения	1,02	18 054
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			20 000
1 квалификационный уровень	Инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель	1,0	20 000
2 квалификационный уровень	<u>Педагог-организатор, педагог дополнительного образования, социальный педагог</u>	1,15	23 000
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения, <u>методист, педагог-психолог</u>	1,2	24 000
4 квалификационный уровень	<u>Преподаватель, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший методист</u>	1,35	27 000
<i>Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			25 000
1 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	1,0	25 000

	(кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных ко 2 квалификационному уровню).		
2 квалификационный уровень	Заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (<i>заведующий</i> , директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, <i>отдела, отделения, сектора</i> , учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, <i>учебной частью</i> , учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и <i>среднего профессионального образования</i> (кроме должностей руководителей структурных подразделений, отнесенных к 3 квалификационному уровню); старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	1,1	27 500
3 квалификационный уровень	Начальник (<i>заведующий</i> , директор, <i>руководитель</i> , управляющий) обособленного структурного <i>подразделения образовательного учреждения</i> (подразделения) начального и <i>среднего профессионального образования</i>	2,0	50 000
2. Базовые должностные оклады (оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих:			
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Отраслевой коэффициент	Ставки (оклады) (в рублях)
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			17 700
1 квалификационный уровень	Администратор; агент; агент по закупкам; агент по снабжению; агент рекламный; <i>архивариус</i> ; ассистент инспектора фонда; дежурный (по выдаче справок, залу, этажу гостиницы, комнате отдыха водителей	1,0	17 700

	автомобилей, общежитию и др.); дежурный бюро пропусков; <u>делопроизводитель</u> ; инкассатор; инспектор по учету; калькулятор; <u>кассир</u> ; кодификатор; комендант; контролер пассажирского транспорта; копировщик; машинистка; нарядчик; оператор по диспетчерскому обслуживанию лифтов; паспортист; секретарь; секретарь-машинистка; секретарь- стенографистка; статистик; стенографистка; счетовод; табельщик; таксировщик; учетчик; хронометражист; чертежник; экспедитор; экспедитор по перевозке грузов		
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "старший"	1,1	19 470
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			18 000
1 квалификационный уровень	Агент коммерческий; агент по продаже недвижимости; агент страховой; агент торговый; администратор; аукционист; диспетчер; <u>инспектор по кадрам</u> ; инспектор по контролю за исполнением поручений; инструктор-дактилолог; консультант по налогам и сборам; лаборант; оператор диспетчерского движения и погрузочно-разгрузочных работ; оператор диспетчерской службы; переводчик-дактилолог; секретарь незрячего специалиста; секретарь руководителя; специалист адресно-справочной работы; специалист паспортно-визовой работы; специалист по промышленной безопасности подъемных сооружений; специалист по работе с молодежью; специалист по социальной работе с молодежью; техник; техник вычислительного (информационно-вычислительного) центра; техник-конструктор; техник-лаборант; техник по защите информации; техник по инвентаризации строений и сооружений; техник по инструменту; техник по метрологии; техник по наладке и испытаниям; техник по	1,0	18 000

	планированию; техник по стандартизации; техник по труду; техник-программист; техник-технолог; товаровед; художник		
2 квалификационный уровень	Заведующая машинописным бюро; заведующий архивом; заведующий бюро пропусков; заведующий камерой хранения; заведующий канцелярией; заведующий комнатой отдыха; заведующий копировально-множительным бюро; <u>заведующий складом</u> ; заведующий фотолабораторией; <u>заведующий хозяйством</u> ; заведующий экспедицией; руководитель группы инвентаризации строений и сооружений. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший". Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается II внутридолжностная категория	1,2	21 600
3 квалификационный уровень	Заведующий жилым корпусом пансионата (гостиницы); заведующий научно-технической библиотекой; заведующий общежитием; заведующий производством (шеф-повар); заведующий столовой; начальник хозяйственного отдела; производитель работ (прораб), включая старшего; управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком). Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается I внутридолжностная категория	1,25	22 500
4 квалификационный уровень	Заведующий виварием; мастер контрольный (участка, цеха); мастер участка (включая старшего); механик; начальник автоколонны. Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,3	23 400
5 квалификационный уровень	Начальник гаража; начальник (заведующий) мастерской; начальник ремонтного цеха; начальник смены (участка); начальник цеха (участка)	1,4	25 200

<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			24 000
1 квалификационный уровень	<i>Бухгалтер; документовед; инженер; инженер по охране труда; инженер по ремонту; инженер-программист (программист); инженер-технолог (технолог); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); менеджер; менеджер по персоналу; менеджер по рекламе; менеджер по связям с общественностью; <u>специалист; специалист по кадрам; специалист по питанию;</u> специалист по маркетингу; специалист по закупкам; специалист по обслуживанию зданий; специалист по связям с общественностью; экономист; экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности; экономист по материально-техническому снабжению; экономист по финансовой работе; юрисконсульт</i>	1,0	24 000
2 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	1,1	26 400
3 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	1,2	28 800
4 квалификационный уровень	Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	1,3	31 200
5 квалификационный уровень	Главные специалисты: в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; <u>заместитель главного бухгалтера</u>	1,5	36 000
3. Базовые должностные оклады (оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам общепромышленных профессий рабочих:			
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Отраслевой коэффициент	Ставки (оклады) (в рублях)
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			17 700
1 квалификационный	Наименования профессий рабочих, по	1,0	17 700

уровень	которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик; грузчик; дворник; кастелянша; кладовщик; курьер; лифтер; оператор копировальных и множительных машин ; садовник; сторож (вахтер); слесарь-сантехник; уборщик производственных помещений; уборщик служебных помещений; уборщик территорий; подсобный рабочий; кухонный рабочий; <i>рабочий по обслуживанию и ремонту зданий</i> ; электрик		
2 квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	1,05	18 585
<i>Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			17 700
1 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; <i>водитель автомобиля</i> ; оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин; плотник 4 - 5 разряда; слесарь-сантехник 4 – 5 разряда; кондитер 5 разряда; буфетчик; повар 4 – 5 разряда; электрик 4-5 разряда	1,0	17 700
2 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: маляр 6 разряда; повар 6 разряда; плотник 6 разряда; слесарь-сантехник 6 разряда, слесарь-ремонтник 6 разряда, слесарь-электрик по ремонту оборудования 6 разряда, столяр 6 разряда, электрогазосварщик 6 разряда, электромонтер охранно -пожарной сигнализации 6 разряда, слесарь по ремонту автомобилей 6 разряда, рабочий по обслуживанию и ремонту зданий 6 разряда.	1,03	18 231

3 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: слесарь-сантехник 8 разряда, слесарь-ремонтник 8 разряда, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования 8 разряда	1,05	18 585
4 квалификационный уровень	Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы): Высококвалифицированные рабочие: газосварщик, оператор котельной, слесарь по КИП и автоматике, слесарь-ремонтник, слесарь-электромонтажник, старший оператор котельной, токарь, электрогазосварщик.	1,1	19 470
4. Базовые должностные оклады (оклады), ставки по профессиональным квалификационным группам работников культуры, искусства и кинематографии:			
Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Отраслевой коэффициент	Ставки (оклады) (в рублях)
<i>Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»</i>			
Базовый должностной оклад (оклад), ставка			17 700
1 квалификационный уровень	<u>Библиотекарь, специалист музея, режиссер, техник по звуку и освещению, звукооператор</u>	1,0	17 700
2 квалификационный уровень	<u>Библиотекарь 1 категории, специалист музея, режиссер, техник по звуку и освещению, звукооператор 1 категории</u>	1,1	19 470
3 квалификационный уровень	<u>Библиотекарь 2 категории, специалист музея, режиссер, техник по звуку и освещению, звукооператор 2 категории</u>	1,2	21 240

КОМПЕНСАЦИОННЫЕ И СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

Наименование	Условия	Размеры	Категории работников
1. За работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:			
временное совмещение должностей (исполнение обязанностей)	совмещение (исполнение обязанностей) должностей, предусмотренных штатным расписанием, с учетом срока совмещения (исполнения обязанностей)	от 10 до 100% должностного оклада совмещаемой должности	все категории
сверхурочная работа	работа в часы, не предусмотренные графиком рабочего дня	ст.153 ТК РФ ¹	все категории, кроме работников с не нормированным рабочим днем
работа в нерабочие праздничные (выходные) дни	выход на работу в нерабочие праздничные (выходные) дни	ст.153 ТК РФ ²	все категории
особые условия работы	за работу в городе Москве, за ненормированный рабочий день, за классность	10 000 рублей	Водители автомобилей образовательных учреждений системы образования города Москвы
2. Иные стимулирующие и компенсационные выплаты за работу, не входящую в круг основных обязанностей:			
Классное руководство, кураторство	500 руб. за одного обучающего в группе. Количество обучающегося в группе учитывается на 1 сентября (согласно контрольным цифрам приема граждан на обучение по ОПОП за счет средств бюджета города Москвы на учебные года), 1 октября, 1 января, 1 апреля, 1 июля		Преподаватели
Ежемесячное городское вознаграждение за выполнение функций классного руководителя	500 руб. за одного обучающего в группе, с учётом специфики контингента обучающихся, а именно повышающего коэффициента за учащихся, являющимися инвалидами ВОЗ и инвалидов с нарушением опорно-двигательного аппарата. В двойном размере за инвалидов ВОЗ и		Преподаватели

--	--	--

	тройном размере за учащихся с нарушением опорно-двигательного аппарата	
--	--	--

¹За первые два часа работы — не менее чем в полуторном размере, за последующие часы — не менее чем в двойном размере (или, по желанию работника, предоставление дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно).

²Преподавателям — в размере не менее двойной дневной или часовой ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), — в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. По желанию работника, работавшего в 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.

Наименование	Условия	Размеры	Категории работников
заведование учебными кабинетами (лабораториями)		2 000-2 500 рублей	Преподаватели
руководство предметными, цикловыми и методическими комиссиями		4 200-8 000 рублей	Преподаватели
проверка тетрадей и письменных работ	Иностранный язык, русский язык и литература, математика: алгебра и начала математического анализа, геометрия.	20% ставки (размер надбавки исчисляется с учетом объема учебной нагрузки)	Преподаватели русского языка и литературы, иностранного языка, математики: алгебры и начала математического анализа, геометрии.
проверка работ	Спецрисунок и инженерная графика, рисунок и живопись, Рисунок с основами перспективы, живопись с основами цветоведения	10% ставки (размер надбавки исчисляется с учетом объема учебной нагрузки)	Преподаватели спецрисунка и инженерной графики, рисунка и живописи, рисунка с основами перспективы, живописи с основами цветоведения
ведение воинского учета		4 200 рублей	
организация и проведение работы по физическому воспитанию, организации соревнований среди обучающихся		2 600 рублей	Педагогические работники
ответственность по эксплуатации электрохозяйства		8 250 рублей	Ответственному за эксплуатацию электрохозяйства, прошедшему обучение и проверку знаний с присвоением не ниже 4 группы по электробезопасности
ответственность по охране труда		4 950 рублей	Ответственному по должности специалиста по охране труда
выполнение работ, не предусмотренных должностной	выполнение работ, не предусмотренных должностной	в соответствии с	все категории

Наименование	Условия	Размеры	Категории работников
инструкцией	инструкцией, в том числе, более высокой или более низкой квалификации	продолжительностью и характером работ, но не более 50 % от должностного оклада	

ОСНОВНЫЕ ПОНЯТИЯ И ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных 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.

Ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за

выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

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.

Заработная плата (оплата труда работника) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также с учетом компенсационных выплат (работа в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующих выплат (премии и иные поощрительные выплаты).

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, отклоняющихся 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

Редакция 3 Документ введен в действие приказом от 23.12.2017 года № 01\797 Страница 36 из 37

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.