

Департамент образования города Москвы
Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение города Москвы
**«Московский государственный образовательный комплекс»
(ГБПОУ МГОК)**

Вишнёвая улица, дом 5, Москва, 125362
Телефон/факс 8 (495) 491-57-55, 8 (495) 491-92-25
ИНН/КПП 7733023121/773301001

[http:// mgok.mskobr.ru/](http://mgok.mskobr.ru/)
E-mail: mgok@edu.mos.ru

УТВЕРЖДЕНО
На Управляющем совете
Образовательного комплекса
Протокол № 22
от « 28 » 08 2017 года

УТВЕРЖДАЮ
Директор Образовательного комплекса
И.А. Артемьев
« 30 » 08 2017 г.

Мнение выборного
Профсоюзного органа
УЧТЕНО
Е.В. Алексейкова / Е.В. Алексейкова /
« 30 » 08 2017 г.

« 30 » 08 20 17 г. № 16

**Положение
об оплате труда и материальном стимулировании
работников ГБПОУ МГОК**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников определяет порядок и условия оплаты труда работников Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения города Москвы «Московский государственный образовательный комплекс» (далее – Учреждение).

1.2. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения разработано в соответствии с законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ, Указом президента РФ от 07 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политике», Программой поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года №2190, приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 года №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, постановлением Правительства города Москвы от 24 октября 2014 года №619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы», соответствующими нормативными правовыми актами Департамента образования города Москвы, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы, Уставом Учреждения, локальными нормативными актами Работодателя.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, внутренним нормативным локальным актом о нормировании труда и иными внутренними нормативными актами Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

- единого квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, иных квалификационных справочников;
- профессиональных стандартов;
- государственных гарантий по оплате труда;
- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- рекомендаций Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- мнения представительного органа работников.

1.4. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания Учреждения, субсидии из бюджета города Москвы на иные цели, не связанные с финансовым обеспечением выполнения им государственного задания, а также за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности, в соответствии с утвержденным Планом финансово-хозяйственной деятельности.

1.5. Экономия фонда (включая начисления на фонд оплаты труда) по коммунальным услугам и материальным затратам может направляться Учреждением на выплаты стимулирующего характера.

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

1.7. Заработная плата работника, выполнившего месячную норму рабочего времени, установленную законодательством РФ, 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.

1.8. Устанавливаемый в связи с изменением системы оплаты труда, должностной оклад работника, не может быть меньше должностного оклада, выплачиваемого работнику до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.9. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала устанавливается в размере не более 15,1 процента от фонда оплаты труда за счет бюджета города Москвы при этом доля фонда оплаты труда за счет приносящей доход деятельности образовательной организации не ограничена и зависит от показателей работы конкретного сотрудника.

1.10. Доля фонда оплаты труда воспитателей (старших воспитателей), реализующих основные общеобразовательные программы дошкольного образования, учителей, преподавателей, мастеров производственного обучения и иных педагогических работников устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

1.11. Оплата труда в учреждении осуществляется два раза в месяц: авансовый платеж – выплачиваемый до 25 числа текущего месяца, заработная плата – выплачиваемая до 10 числа месяца, следующего за отчетным.

1.12. При увольнении работника по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ) ему может быть выплачено выходное пособие (денежная компенсация) в размере до трех среднемесячных заработных плат.

2. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА УЧРЕЖДЕНИЯ.

2.1. Фонд оплаты труда Учреждения состоит из базовой части (фонд оплаты труда по «студенто-часу» (или «ученику-часу») и должностным окладам, компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$\text{ФОТ} = \text{ФОТ}_б + \text{ФОТ}_к + \text{ФОТ}_{ст},$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТ_к – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

2.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

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

где:

ФОТ_{ст} – стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

СТ – доля стимулирующих выплат в фонде оплаты труда Учреждения.

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

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда Учреждения определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_б = \text{ФОТ}_у + \text{ФОТ}_п + \text{ФОТ}_{пдо} + \text{ФОТ}_и,$$

где:

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТ_у – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_п – базовая часть фонда оплаты труда преподавателей;

ФОТ_{пдо} – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, реализующих дополнительные образовательные программы;

ФОТ_и – базовая часть фонда оплаты труда иных категорий работников по должностным окладам, включая:

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

2.4. Объем базовой части фонда оплаты труда учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_y = \text{ФОТ}_б \times \text{ПП},$$

где:

ФОТ_y – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда учителей.

2.5. Объем базовой части фонда оплаты труда преподавателей, реализующих профессиональные образовательные программы определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_п = \text{ФОТ}_б \times \text{ПП},$$

где:

ФОТ_п – базовая часть фонда оплаты труда преподавателей, реализующих профессиональные образовательные программы;

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда преподавателей, реализующих профессиональные образовательные программы.

2.6. Объем базовой части фонда оплаты труда преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пдо}} = \text{ФОТ}_б \times \text{ПП},$$

где:

ФОТ_{до} – базовая часть фонда оплаты труда преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы;

ФОТ_б – базовая часть фонда оплаты труда Учреждения;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда преподавателей, реализующих дополнительные образовательные программы.

3. ОПЛАТА ТРУДА УЧИТЕЛЕЙ.

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда учителей определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_y = \frac{V}{H} \times \text{Бох} \times 12, \text{ где:}$$

V – общий объем часов в неделю установленный на основании учебных планов;

H – норма вычитки часов в неделю, в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601;

Б_о – базовый оклад учителя (без учета категорий), устанавливаемый в соответствии с приложением №1 «Размер базового оклада педагогического работника (учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования)»;

12 – количество месяцев в году.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда учителей (ФОТ_y) обеспечивает гарантированную оплату труда учителей исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

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

$$C_{\text{сту}} = \frac{34}{52} \times \frac{\text{ФОТ}_y - (T + K)}{\sum a_i \times b_i}$$

где:

C_{стп} – стоимость одного «ученико-часа» для учителей, (руб.);

ФОТ_y – базовая часть фонда оплаты труда учителей;

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

K – часть базовой части фонда оплаты труда учителей за осуществление функций классного руководителя;

52 – количество недель в году;

34 – количество учебных недель в учебном году;

a_i – количество учащихся в i -ом классе;

b_i – годовое количество часов по учебному плану в i -ом классе;

i – количество групп по всем параллелям.

3.4. Должностной оклад учителя рассчитывается по формуле:

$$O_y = C_{\text{сту}} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{\text{сту}} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{\text{сту}} \times \sum a_{3i} \times t_i + T + K$$

где:

O_y – должностной оклад учителя;

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

a_{1i} – количество обучающихся по предмету в каждом классе (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

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

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

t_i – среднее количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе. Среднее количество часов в месяц определяется как произведение недельной учебной нагрузки и среднего количества недель в месяце ($52/12=4,33$);

T – надбавка за проверку тетрадей;

Проверка тетрадей (Т)*

1.1. Выплачивается в размере: 20% от произведения (ставка ученико-часа x кол-во обучающихся в классе x кол-во часов в неделю по предмету в классе x среднее количество недель в месяце (4,33)) следующим категориям учителей:

- учителям по предмету русский язык;
- учителям по предмету литература;
- учителям по предмету математика;
- учителям начальной школы.

1.2. Выплачивается в размере: 5% от произведения (ставка ученико-часа x кол-во обучающихся в классе x кол-во часов в неделю по предмету в классе x среднее количество недель в месяце (4,33)) следующим категориям учителей:

- учителям по предмету химия;
- учителям по предмету биология;

- учителям по предмету физика;
- учителям по предмету иностранный язык;
- учителям по предмету история;
- учителям по предмету обществознание;
- учителям информатика и ИКТ.

К – надбавка за выполнение функций классного руководителя;

Классное руководство (К)

Выплачивается в размере: 20% от базового оклада.

3.5. Должностной оклад учителя подлежит перерасчету в случае изменения численности вверенного контингента (в большую или меньшую сторону) на 5%.

3.6. Учитель имеет право претендовать на нижеприведённые Надбавки:

Категории работников	Основания и порядок выплат.
Учителя	Надбавка по предмету «иностраннй язык» (Д) Выплачивается в размере: 80% от произведения (стоимость ученико-часа x кол-во обучающихся в классе x кол-во часов в неделю по предмету в классе x среднее количество недель в месяце (4,33) По предмету «иностраннй язык», в связи с особенностью преподавания данного предмета в соответствии с ФГОС НОО, ФГОС ООО, ФГОС С и разделением группы на подгруппы.
	Надбавка по предмету «Информатика и ИКТ» (Д) Выплачивается в размере: 30% от произведения (стоимость ученико-часа x кол-во обучающихся в классе x кол-во часов в неделю по предмету в классе x среднее количество недель в месяце (4,33) По предмету «Информатика и ИКТ», в связи с требованиями к оборудованию компьютерного класса и разделением группы на подгруппы.
	Наличие первой категории Выплачивается в размере: 3% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада.
	Наличие высшей категории Выплачивается в размере: 6% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада.
	Заведование кабинетом Выплачивается в размере: 10% от базового оклада.
	Работа на дому с обучающимися (по медицинским показаниям) Выплачивается в размере: 2% от базового оклада за академический час x среднее кол-во недель в месяце (4,33).
	Наличие почетного звания (заслуженный, народный) ** Выплачивается в размере: 50% от должностного

	(рассчитанного по формуле) оклада, но не более 50% от базового оклада.
	Наличие звания (почетный работник, отличник народного просвещения)** Выплачивается в размере: 30% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада, но не более 30% от базового оклада.
	Наличие ученой степени кандидата наук по профилю обучения*** Выплачивается в размере: 10% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада, но не более 10% от базового оклада.
	Наличие ученой степени доктора наук по профилю обучения*** Выплачивается в размере: 10% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада, но не более 10% от базового оклада.
	Наличие звания мастер спорта** Выплачивается в размере: 10% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада, но не более 10% от базового оклада.
	За проверку итоговых сочинений, для допуска к ЕГЭ по русскому языку Выплачивается 1% от базового оклада за проверку одного сочинения обучающегося.

В случае если сотрудник имеет право претендовать на несколько доплат и надбавок, указанных в настоящем пункте (вышеприведенной таблице) и обозначенных символом - **, ему устанавливается одна из указанных надбавок и(или) доплат, устанавливающая наибольший процент выплаты к должностному окладу. При этом сотрудник имеет право претендовать и на иные доплаты и надбавки из вышеуказанного пункта не обозначенные данным символом.

В случае если сотрудник имеет право претендовать на несколько доплат и надбавок, указанных в настоящем пункте (вышеприведенной таблице) и обозначенных символом - ***, ему устанавливается одна из указанных надбавок и(или) доплат. При этом сотрудник имеет право претендовать и на иные доплаты и надбавки из вышеуказанного пункта не обозначенные данным символом.

4. ОПЛАТА ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ, РЕАЛИЗУЮЩИХ ПРОГРАММУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.

4.1. Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей определяется по формуле:

$$\Phi OT_n = \frac{V}{H} \times \text{Бох } 12, \text{ где:}$$

V – общий объем часов в год установленный на основании учебных планов;

H – норма вычитки часов в неделю, в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601;

Bo – базовый оклад преподавателя (без учета категорий), устанавливаемый в соответствии с приложением №1 «Размер базового оклада педагогического работника (учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования)»;

12 – количество месяцев в году.

4.2. Базовая часть фонда оплаты труда преподавателей (ΦOT_n) обеспечивает гарантированную оплату труда преподавателей исходя из количества проведенных им 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 рассчитывается по следующей формуле:

$$C_{\text{стп}} = \frac{39}{52} \times \frac{\Phi OT_n - T}{\sum a_i \times b_i},$$

где:

$C_{\text{стп}}$ – стоимость одного «студенто-часа» для преподавателей, реализующих программу профессионального образования (руб.);

ΦOT_n – базовая часть фонда оплаты труда преподавателей;

52 – количество недель в году;

39 – количество учебных недель в учебном году;

a_i – количество учащихся в i-ой группе;

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

i – количество групп по всем параллелям.

4.3. Должностной оклад преподавателя, реализующего программу профессионального образования, рассчитывается по формуле:

$$O_n = C_{\text{стп}} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{\text{стп}} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{\text{стп}} \times \sum a_{3i} \times t_i$$

где:

O_n – должностной оклад преподавателя;

$C_{\text{стп}}$ – стоимость одного «студенто-часа» для преподавателей;

a_{1i} – количество обучающихся (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

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

a_{3i} - количество обучающихся из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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 ($52/12=4,33$);

4.4. Должностной оклад преподавателя, реализующего программу профессионального образования, подлежит перерасчету в случае изменения численности вверенного контингента (в большую или меньшую сторону) на 5%.

4.5. Преподаватель имеет право претендовать на нижеприведённые Надбавки:

Категории работников	Основания и порядок выплат.
Преподаватели	<p>Проверка тетрадей (Т)*</p> <p>1.1. Выплачивается в размере: 20% от произведения (стоимость студенто-часа x кол-во обучающихся в группе x кол-во часов в год по дисциплине в группе/количество учебных недель в году x среднее количество недель в месяце (4,33) следующим категориям преподавателей (независимо от курса студента):</p> <ul style="list-style-type: none"> - преподавателям по дисциплине русский язык и литература; - преподавателям по дисциплине русский язык и культура речи; - преподавателям по дисциплине математика; - преподавателям по дисциплине дискретная математика; - преподавателям по дисциплине теория вероятностей и математическая статистика; - информационная технология. <p>1.2. Выплачивается в размере: 5% от произведения (стоимость студенто-часа x кол-во обучающихся в группе x кол-во часов в год по дисциплине в группе/количество учебных недель в году x среднее количество недель в месяце (4,33) следующим категориям преподавателей 1 курса студентов:</p> <ul style="list-style-type: none"> - преподавателям по дисциплине химия;

	<ul style="list-style-type: none"> - преподавателям по дисциплине биология; - преподавателям по дисциплине физика; - преподавателям по дисциплине иностранный язык; - преподавателям по дисциплине информатика и ИКТ.
	<p>Надбавка по предмету «иностраннй язык» (Д)</p> <p>Выплачивается в размере: 80% от произведения (стоимость студенто-часа x кол-во обучающихся в группе x кол-во часов в год по дисциплине в группе/количество учебных недель в году x среднее количество недель в месяце (4,33)</p> <p>По дисциплине «иностраннй язык», в связи с особенностью преподавания данного предмета в соответствии с ФГОС СПО и разделением группы на подгруппы.</p>
	<p>Надбавка по предмету «Информатика и ИКТ» (Д)</p> <p>Выплачивается в размере: 30% от произведения (стоимость студенто-часа x кол-во обучающихся в группе x кол-во часов в год по дисциплине/кол-во учебных недель x среднее количество недель в месяце (4,33).</p> <p>По предмету «Информатика и ИКТ», в связи с требованиями к оборудованию компьютерного класса и разделением группы на подгруппы.</p>
	<p>Наличие первой категории</p> <p>Выплачивается в размере: 3% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада.</p>
	<p>Наличие высшей категории</p> <p>Выплачивается в размере: 6% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада.</p>
	<p>Заведование кабинетом</p> <p>Выплачивается в размере: 10% от базового оклада.</p>
	<p>Наличие почетного звания (заслуженный, народный)**</p> <p>Выплачивается в размере: 50% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада, но не более 50% от базового оклада.</p>
	<p>Наличие звания (почетный работник, отличник народного просвещения)**</p> <p>Выплачивается в размере: 30% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада, но не более 30% от базового оклада.</p>
	<p>Наличие ученой степени кандидата наук по профилю обучения***</p>

	<p>Выплачивается в размере: 10% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада, но не более 10% от базового оклада.</p>
	<p>Наличие ученой степени доктора наук по профилю обучения***</p> <p>Выплачивается в размере: 10% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада, но не более 10% от базового оклада.</p>
	<p>Наличие звания мастер спорта**</p> <p>Выплачивается в размере: 10% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада, но не более 10% от базового оклада.</p>
	<p>За проверку итоговых сочинений, для допуска к ЕГЭ по русскому языку</p> <p>Выплачивается 1% от базового оклада за проверку одного сочинения обучающегося.</p>
	<p>За индивидуальные работы, включенные в соответствующий ФГОС СПО, а именно:</p> <p>курсовое проектирование</p> <p>Выплачивается в размере: 1% от базового оклада за одного обучающегося (одну курсовую работу одного обучающегося).</p>
	<p>За индивидуальные работы, включенные в соответствующий ФГОС СПО, а именно:</p> <p>Выпускная курсовая работа (ВКР)</p> <p>Выплачивается в размере: 10% от базового оклада за одного обучающегося.</p>
	<p>За индивидуальные работы, включенные в соответствующий ФГОС СПО, а именно:</p> <p>Экономическая часть выпускной курсовой работы (ВКР)</p> <p>Выплачивается в размере: 1,67% от базового оклада за одного обучающегося.</p>
	<p>За индивидуальные работы, включенные в соответствующий ФГОС, а именно:</p> <p>прием экзаменов</p> <p>Выплачивается в размере: 0,5% от базового оклада за одного обучающегося.</p>
	<p>За индивидуальные работы, включенные в соответствующий ФГОС СПО, а именно участие в работе Государственных</p>

	<p>экзаменационных комиссиях</p> <p>Выплачивается в размере: 0,65% от базового оклада за одного обучающегося.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

В случае если сотрудник имеет право претендовать на несколько доплат и надбавок, указанных в настоящем пункте (вышеприведенной таблице) и обозначенных символом - **, ему устанавливается одна из указанных надбавок и(или) доплат, устанавливающая наибольший процент выплаты к должностному окладу. При этом сотрудник имеет право претендовать и на иные доплаты и надбавки из вышеуказанного пункта не обозначенные данным символом.

В случае если сотрудник имеет право претендовать на несколько доплат и надбавок, указанных в настоящем пункте (вышеприведенной таблице) и обозначенных символом - ***, ему устанавливается одна из указанных надбавок и(или) доплат. При этом сотрудник имеет право претендовать и на иные доплаты и надбавки из вышеуказанного пункта не обозначенные данным символом.

5. ОПЛАТА ТРУДА ПЕДАГОГОВ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.

5.1. Базовая часть фонда оплаты труда педагога дополнительного образования, определяется по формуле:

$$ФОТ_n = \frac{V}{H} \times Бок \times 12 \quad \text{где,}$$

V – общий объем часов в неделю установленный на основании учебных планов;

H – норма вычитки часов в неделю, в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 года №1601;

Bo – базовый оклад педагогического работника, реализующего программы дополнительного образования (без учета категорий), устанавливаемый в соответствии с приложением №1 «Размер базового оклада педагогического работника (учителя, преподавателя, педагога дополнительного образования)»;

12 – количество месяцев в году.

5.2. Базовая часть фонда оплаты труда педагогов дополнительного образования (ФОТ_{пдо}) обеспечивает гарантированную оплату труда педагогических работников за обучение исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся.

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

$$C_{cm} = \frac{39}{52} \times \frac{\text{ФОТ}_{\text{по}}}{\sum a_i \times b_i}$$

где:

C_{ct} – стоимость одного «ученико-часа» для педагогических работников (руб.);

$\text{ФОТ}_{\text{п}}$ – базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников;

52 – количество недель в году;

39 – количество учебных недель в учебном году;

a_i – количество обучающихся в клубах, секциях, и иных формах организации дополнительного образования детей;

b_i – годовое количество часов, предусмотренных дополнительной общеразвивающей программой на работу в кружке, клубе, студии, секции и др.;

i – количество групп (кружков, клубов, студий, секций и др.).

5.4. Должностной оклад педагога дополнительного образования, рассчитывается по формуле:

$$O_{\text{п}} = C_{\text{ct}} \times \sum a_{1i} \times t_i + 2 \times C_{\text{ct}} \times \sum a_{2i} \times t_i + 3 \times C_{\text{ct}} \times \sum a_{3i} \times t_i,$$

где:

$O_{\text{п}}$ – должностной оклад педагогического работника;

C_{ct} – стоимость одного «ученико-часа» для педагогического работника;

a_{1i} – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам (за исключением обучающихся из числа детей-инвалидов);

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

a_{3i} – количество обучающихся по дополнительным общеразвивающим программам из числа детей-инвалидов с нарушениями опорно-двигательного аппарата, слепых и слабовидящих детей-инвалидов;

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 ($52/12=4,33$).

5.5. Должностной оклад педагога дополнительного образования, подлежит перерасчету в случае изменения численности вверенного контингента (в большую или меньшую сторону) на 5%.

5.6. Педагог дополнительного образования имеет право претендовать на нижеприведённые Надбавки:

Категории работников	Основания и порядок выплат.
Педагоги дополнительного образования	Наличие первой категории Выплачивается в размере: 3% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада.
	Наличие высшей категории Выплачивается в размере: 6% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада.
	Наличие почетного звания (заслуженный, народный)** Выплачивается в размере: 50% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада, но не более 50% от базового оклада.
	Наличие звания (почетный работник, отличник народного просвещения)** Выплачивается в размере: 30% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада, но не более 30% от базового оклада.
	Наличие ученой степени кандидата наук по профилю обучения*** Выплачивается в размере: 10% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада, но не более 10% от базового оклада.
	Наличие ученой степени доктора наук по профилю обучения*** Выплачивается в размере: 10% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада, но не более 10% от базового оклада.
	Наличие звания мастер спорта** Выплачивается в размере: 10% от должностного (рассчитанного по формуле) оклада, но не более 10% от базового оклада.

В случае если сотрудник имеет право претендовать на несколько доплат и надбавок, указанных в настоящем пункте (вышеприведенной таблице) и обозначенных символом - **, ему устанавливается одна из указанных надбавок и(или) доплат, устанавливающая наибольший процент выплаты к должностному окладу. При этом сотрудник имеет право претендовать и на иные доплаты и надбавки из вышеуказанного пункта не обозначенные данным символом.

В случае если сотрудник имеет право претендовать на несколько доплат и надбавок, указанных в настоящем пункте (вышеприведенной таблице) и обозначенных символом - ***, ему устанавливается одна из указанных надбавок и(или) доплат. При этом сотрудник имеет право претендовать и на иные доплаты и надбавки из вышеуказанного пункта не обозначенные данным символом.

6. ОПЛАТА ТРУДА ИНЫХ РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ.

6.1. Оплата труда иных категорий работников производится в рамках Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства РФ от 26 ноября 2012 года №2190-р путем заключен эффективного контракта (разновидность трудового договора) с учетом положений приказа Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 апреля 2013 года №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работниками государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта».

6.2. Размеры должностных окладов иных категорий работников учреждения, занимающих должности руководителей, специалистов и служащих, устанавливаются руководителем учреждения в отношении каждой должности отдельно, исходя из трудовой функции и должностных обязанностей по соответствующей должности. При этом должностные оклады работников устанавливаются в процентной зависимости от оклада руководителя учреждения или непосредственного руководителя работника на день заключения эффективного контракта (внесения изменений в трудовой договор в связи с введением эффективного контракта), исходя из должностного оклада руководителя установленного на дату принятия настоящего Положения, в соответствии с нижеприведённой таблицей:

Наименование должности работника	Процентное соотношение должностного оклада работника от должностного оклада руководителя (непосредственного руководителя)
Руководитель структурного подразделения, начальник отдела, начальник структурного	- 40% от должностного оклада руководителя Учреждения

подразделения, руководитель службы охраны труда, начальник юридического отдела, начальник хозяйственного отдела	
Заведующий учебной частью, заведующий отделением, заведующий практикой, руководитель физ. воспитания, старший методист	- 30% от должностного оклада заместителя руководителя по УР (УПР)
Заведующий лабораторией	- 70% от должностного оклада заместителя директора по УР
Заведующий библиотекой, заведующий методическим кабинетом	- 45% от должностного оклада заместителя директора по УР
Педагог-библиотекарь	- 10% должностного оклада заведующего библиотекой
Провизор	- 40% должностного оклада заведующего аптекой
Заместитель главного бухгалтера	- 20% должностного оклада Главного бухгалтера
Контрактный управляющий	- 30% должностного оклада Главного бухгалтера
Бухгалтер	- 40% должностного оклада заместителя главного бухгалтера
Инженер, специалист по охране труда, инженер по организации труда	- 50% должностного оклада руководителя службы охраны труда
Экономист	- 50% должностного оклада Главного бухгалтера
Специалист по персоналу	- 50% от оклада начальника отдела кадров
Делопроизводитель, секретарь учебной части, секретарь администратор	- 40% должностного оклада заведующего отделением/заведующего учебной частью
Секретарь руководителя, помощник руководителя	- 50% должностного оклада начальника отдела (ДОУ)
Педагог-организатор, социальный педагог, тьютор, педагог-психолог, инструктор по труду	- 50% должностного оклада заместителя директора по УВР
Заведующий хозяйством	- 50% должностного оклада начальника отдела (АХЧ)
Педагог организатор ОБЖ, учитель-логопед, инструктор по физической культуре	- 60% должностного оклада заместителя директора по УР
Юрисконсульт	- 50% должностного оклада начальника юридического отдела
Специалист по защите информации, техник по	- 50% должностного оклада начальника

защите информации, инженер-программист, техник-программист	отдела (информатизации)
Методист, методист по физической культуре	- 50% от должностного оклада заместителя руководителя по УР
Гардеробщик, дворник	- 50% должностного оклада, заведующего хозяйством
Водитель, техник, электромонтер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонт зданий, слесарь-сантехник	- 20 должностного оклада заведующего хозяйством
Лаборант	- 30% должностного оклада заведующего лабораторией
Заведующий архивом	- 70% должностного оклада начальника отдела (ДОУ)
Специалист по закупкам	- 30% должностного оклада контрактного управляющего
Кассир	- 50% должностного оклада бухгалтера
Воспитатель	- 60% должностного оклада заместителя директора по УВР
Заведующая аптекой	- 40% должностного оклада, заместителя директора по УПП
Примечание: в настоящей таблице в графе Процентное соотношение должностного оклада работника от должностного оклада руководителя (непосредственного руководителя) под символом «-» понимается значение «минус».	

6.3. Размер должностного оклада сотрудника, после заключения с ним эффективного контракта (внесения изменений в трудовой договор в связи с введением эффективного контракта), не может быть изменен за исключением оснований, непосредственно, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ. При этом эффективность действий сотрудников в рамках работы по эффективному контракту достигается путем изменения вариативной части заработной платы, состоящей из стимулирующих выплат.

7. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ, ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ, ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

7.1. Заработная плата руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.2. Размер должностного оклада, выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера руководителю учреждения определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных учреждений, утвержденным Департаментом образования города Москвы и настоящим Положением.

7.3. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала образовательной организации. Данный показатель включается в Трудовой договор (дополнительное соглашение) с руководителем учреждения.

7.4. Назначение на должность заместителя руководителя образовательной организации осуществляется руководителем образовательной организации на основании согласования кандидата, проведенного в соответствии с Порядком согласования кандидатов на должность заместителя руководителя государственной образовательной организации, подведомственной Департаменту образования города Москвы, установленным Департаментом образования города Москвы.

Назначение на должность главного бухгалтера образовательной организации осуществляется руководителем образовательной организации на основании согласования кандидата, поведенного в соответствии с Порядком согласования кандидатов на должность главного бухгалтера государственной образовательной организации, подведомственной Департаменту образования города Москвы.

Назначение на должность заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательной организации без получения согласования не допускается.

7.5. Заместитель руководителя, главный бухгалтер образовательной организации назначается на полную ставку в качестве основного работника (по основному месту работы), назначение на условиях внешнего совмещения не допускается.

7.6. Заместитель руководителя, главный бухгалтер образовательной организации может осуществлять педагогическую деятельность в данной образовательной организации на условиях совмещения (не более 6 часов в неделю).

Совмещение заместителем руководителя, главным бухгалтером в данной образовательной организации других должностей работников, не относящихся к должностям педагогических работников, не допускается.

7.7. В качестве поощрения заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации устанавливаются стимулирующие выплаты за результаты работы по следующим направлениям:

- содержание образования, конвергенция образовательных программ;
- контроль качества образования;
- управление ресурсами;
- социализация, воспитание и безопасность обучающихся.

Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением вышеперечисленных, заместителю руководителя, главному бухгалтеру образовательной организации установлены быть не могут.

7.8. Выплаты стимулирующего характера заместителю руководителя, главному бухгалтеру осуществляются руководителем образовательной организации на основании оценки результатов работы образовательной организации по относящемуся к компетенции данного заместителя руководителя, главного бухгалтера направлению работы по результатам мониторингов эффективности образовательных организаций, проводимых Департаментом образования города Москвы, центральными городскими учреждениями Департамента образования города Москвы

7.9. Предельный уровень среднемесячной заработной платы заместителя руководителя, главного бухгалтера образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя образовательной организации, но не может составлять менее 99000 рублей.

8. УСТАНОВЛЕНИЕ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

8.1. К выплатам компенсационного характера работникам Учреждения относятся:

- выплаты работникам, занятым на 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 приказом руководителя Учреждения в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

8.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к должностным окладам работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательство Российской Федерации.

8.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников, не образуют новый должностной оклад и не учитываются при начислении иных компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

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

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

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

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

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

9. ВЫПЛАТЫ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

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

- стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем учебном году;
- надбавки за выполнение отдельных поручений с заданным качеством;
- доплаты по основаниям указанным в настоящем Положении;
- премии (по результатам работы в текущем учебном году, разовые премии).

Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением вышепоименованных, установлены быть не могут.

9.2. Применение стимулирующих выплат к должностным окладам не образует новый должностной оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

9.3. Стимулирующая выплата за результативность работы в предыдущем году выплачивается по результатам участия работника в достижении следующих результатов Учреждения:

- вхождение в рейтинг образовательных организаций, показавших высокие образовательные результаты;
- положительная динамика образовательных результатов (вхождение в перечень динамично развивающихся образовательных организаций);
- обучение детей с особыми образовательными потребностями (дети инвалиды и др.);
- эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы;
- за осуществление педагогическим работником дополнительных функций по управлению образовательной организацией;

9.4. Доплаты устанавливаются по следующим основаниям, указанным в нижеприведенной таблице:

Категории работников	Основания и порядок выплат.
Иные работники	Наличие почетного звания (заслуженный, народный)** Выплачивается в размере: 50% от базового оклада педагогического работника.
Иные работники	Наличие звания (почетный работник, отличник народного просвещения)** Выплачивается в размере: 30% от базового оклада педагогического работника.

Заведующие учебной частью, заведующие отделением	<p>За индивидуальные работы, включенные в соответствующий ФГОС СПО, а именно участие в работе Государственных экзаменационных комиссиях</p> <p>Выплачивается в размере: 0,65% от базового оклада педагогического работника. за одного обучающегося.</p>
--------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

В случае если сотрудник имеет право претендовать на несколько доплат и надбавок, указанных в настоящем пункте (вышеприведенной таблице) и обозначенных символом - **, ему устанавливается одна из указанных надбавок и(или) доплат, устанавливающая наибольшей процент выплаты к должностному окладу. При этом сотрудник имеет право претендовать и на иные доплаты и надбавки из вышеуказанного пункта не обозначенные данным символом.

9.5. Премирование работника по итогам работы за период (по итогам месяца, квартала) осуществляется на основе анализа его трудовой деятельности в соответствии с показателями премирования:

Категории работников	Основания для премирования
Педагогические работники.	Наличие публикаций в международных и российских изданиях.
	Участие в развитии сетевого взаимодействия с образовательными организациями.
	Посещаемость обучающимися не менее 90% занятий.
	Реализация программ базового и углубленного уровня.
	Подготовка обучающихся – победителей и призеров мероприятий городского, общероссийского, международного уровней (олимпиады школьников, конкурсы, фестивали, соревнования, научные конференции).
	Положительная динамика результатов обучающихся по сравнению с предыдущим периодом на основании данных независимых диагностик.
	Положительная динамика количества дней посещения Учреждения воспитанниками по сравнению с предыдущим периодом.
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы.
	Отсутствие правонарушений среди обучающихся.
Заведование кабинетом.	

	Участие работников в конкурсах профессионального мастерства.
Административно-управленческий персонал.	Выполнение утвержденного государственного задания.
	Участие Учреждения в городских общественно-значимых мероприятиях.
	Эффективная работа по удовлетворению потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы.
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.
	Эффективная работа по организации процедуры проведения государственной итоговой аттестации.
	Реализация Учреждением не менее четырех профилей обучения.
	Эффективная работа по организации учебно-воспитательного процесса.
	Результативное участие Учреждения в реализации постановления Правительства Москвы от 17 сентября 2013 года №618-ПП и иных государственных программах.
	Увеличение численности обучающихся по образовательным программам среднего профессионального образования за плату.
Иные работники.	Выполнение общественно-значимых функций.
	Высокий уровень исполнительской дисциплины и эффективная производственная деятельность.
	Участие в удовлетворении потребностей жителей города Москвы в получении качественных дополнительных образовательных услуг за плату сверх финансируемых из бюджета города Москвы.
	Отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) обучающихся.

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

9.6. В Учреждении могут применяться разовые премии:

– за выполнение особо важных, ответственных и срочных поручений учредителя;

- за подготовку и проведение важных организационных мероприятий, связанных с основной деятельностью Учреждения;
- за позитивные результаты работы, выразившейся в особых достижениях обучающихся – призеров олимпиад, конкурсов, научных конференций;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за продолжительность непрерывной работы, стаж работы по специальности (выслугу лет);
- за напряженность;
- за участие в выполнении контрольных цифр приема в Учреждение, в том числе за проведение профориентационной работы;
- за качественное обучение, в том числе, если не менее 90% от общего числа обучающихся получили положительные оценки, в течение семестра (четверти, года);
- за подготовку победителей (призеров) всероссийских (региональных) городских олимпиад, смотров, конкурсов и т.д.;
- за участие в реализации программ непрерывного профессионального образования (интегрированных образовательных программ, программ профильного и предпрофильного обучения);
- за сохранность контингента;
- по результатам трудоустройства не менее 50% от общего числа выпускников, трудоустроенных по полученной специальности;
- за участие в развитии дополнительной профессиональной образовательной деятельности (экспериментальной, инновационной, проектной деятельности);
- за качественную организацию и проведение среди обучающихся различных культурно-массовых, спортивных и других мероприятиях;
- в связи с юбилейными датами (50, 55 лет и далее каждые 5 лет);
- к праздничным датам: День учителя. День защитника Отечества. Международный женский день;
- выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год)

Размер премии может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.

В целях обеспечения объективности распределения указанной категории стимулирующих (премиальных) выплат в Учреждении создается оценочная комиссия, избираемая на Управляющем совете Учреждения.

Оценочная комиссия собирается до 25 числа отчетного периода (месяца, квартала и т.д.) на заседании которой, обсуждаются результаты труда, производится анализ и критериальная оценка деятельности каждого сотрудника за отчетный период (месяц, квартал и т.д.) на основании представленных документов по оценке качества труда работников, а именно, анкет по оценке качества труда работников, служебных записок от непосредственного руководителя, отчетов по выполнению работы и т.д.

По результатам обсуждения члены комиссии производят суммирование оценочных баллов по каждому работнику, в соответствии с показателями предусмотренными критериями в анкете каждого сотрудника. Секретарь комиссии протоколирует и заполняет свод по суммарным баллам по всем сотрудникам, который визируется всеми членами комиссии принимавших участие в заседании.

Далее определяется стоимостная оценка 1 балла, как отношение общей части стимулирующего (премиального) фонда за отчетный период к общей сумме баллов за отчетный период, набранных всеми сотрудниками.

Расчет стимулирующей доплаты (премии) по каждому сотруднику производится путем произведения количества баллов на стоимостную оценку 1 балла, на основании которого, каждый руководитель (заместитель директора, руководитель структурного отдела, начальник отдела) подготавливает служебную записку на имя директора на своих подчиненных, в которой ходатайствует о премировании.

На основании служебной записки формируются приказы об установлении и выплате стимулирующей доплаты (премии) на каждого сотрудника, которые передаются в бухгалтерию для начисления и проведения расчета заработной платы.

Приложение №1
к Положению по оплате труда
ГБПОУ МГОК
от « ____ » _____ 20__ года
№ _____

**Размер базового оклада педагогического работника (учителя, преподавателя,
педагога дополнительного образования)**

Категория педагогического работника	Размер базового оклада (руб.)
Педагог дополнительного образования	23055,26
Учитель, преподаватель	26106,70