ПРАВИТЕЛЬСТВО МОСКВЫ

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ ГОРОДА МОСКВЫ

ПРИКАЗ

12.02.2015 № 39

Об утверждении Рекомендаций по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций высшего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы

В целях реализации постановления Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. № 619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы»

приказываю:

1. Утвердить Рекомендации по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций высшего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы, согласно приложению к настоящему приказу.

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на заместителя руководителя Департамента образования города Москвы **Васильеву Т.В.**

КОПИЯ ВЕРНА

Руководитель **И.И. Калина**

Разослать: Васильевой Т.В., Административному управлению, Управлению экономического анализа, бюджетного процесса и правового обеспечения, Управлению организации обучения и социализации в профессиональном и дополнительном образовании, ГКУ города Москвы Дирекция по эксплуатации, движению и учету основных фондов Департамента образования города Москвы

Исп.: А.В. Муратов
8-495-957-75-00, 39239

Приложение к приказу
Департамента образования
города Москвы
от 12.02.2015 № 39

Рекомендации по разработке систем оплаты труда работников государственных образовательных организаций высшего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы

1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение определяет порядок и условия оплаты труда и материального стимулирования работников государственных образовательных организаций высшего образования, подведомственных Департаменту образования города Москвы (далее – образовательные организации).

1.2. Системы оплаты труда работников образовательных организаций устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами образовательных организаций в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права с учетом:

– единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

– единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих;

– профессиональных стандартов;

– государственных гарантий по оплате труда;

– рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– рекомендаций Московской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

– мнения представительного органа работников.

1.3. Фонд оплаты труда работников образовательных организаций формируется из объема средств субсидии на финансовое обеспечение выполнения государственного задания образовательной организации, 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 образовательной организации.

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

характера.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

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

1.7. Условия оплаты труда работника образовательной организации, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера, включаются в текст трудового договора.

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

1.9. При разработке условий оплаты труда работников образовательных организаций необходимо учитывать, что устанавливаемая заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой работникам до ее изменения, при условии сохранения объема трудовых (должностных) обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.10. Доля фонда оплаты труда административно-управленческого персонала (ректор, проректоры, руководители административно-управленческих структурных подразделений, заместители руководителей административно-управленческих структурных подразделений) 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 доходы деятельности образовательной организации.

1.11. Доля фонда оплаты труда педагогических и научно-педагогических работников устанавливается в размере не менее 60 процентов от фонда оплаты труда образовательной организации.

2. Распределение фонда оплаты труда образовательной организации.

2.1. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой части (фонда оплаты труда по должностным окладам, ставкам), компенсационной части и стимулирующей части и определяется по формуле:

$$ФОТ = ФОТб + ФОТк + ФОТст,$$

где:

ФОТ – фонд оплаты труда образовательной организации;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда;

ФОТк – фонд оплаты труда по выплатам компенсационного характера;

ФОТст – стимулирующая часть фонда оплаты труда.

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

$$ФОТст = ФОТ \times СТ,$$

где:

ФОТст – 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.

2.3. Базовая часть фонда оплаты труда фонда оплаты труда образовательной организации определяется по формуле:

$$ФОТб = ФОТп + ФОТи,$$

где:

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда фонда оплаты труда образовательной организации;

ФОТп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических и научно-педагогических работников;

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

– административно-управленческий персонал образовательной организации (ректор, проректоры, руководители административно-управленческих структурных подразделений, заместители руководителей административно-управленческих структурных подразделений);

– общеотраслевые специалисты и служащие (бухгалтер, специалист по кадрам, секретарь, заведующий хозяйством, инженер и иные работники);

– учебно-вспомогательный персонал образовательной организации;

– 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 педагогических и научно-педагогических работников определяется по формуле:

$$ФОТп = ФОТб \times ПП,$$

где:

ФОТп – базовая часть фонда оплаты труда педагогических и научно-

педагогических работников;

ФОТб – базовая часть фонда оплаты труда педагогических и научно-педагогических работников;

ПП – доля базовой части фонда оплаты труда педагогических и научно-педагогических работников образовательной организации.

3. Основные условия оплаты труда.

3.1. Основные условия оплаты труда педагогических и научно-педагогических работников, иных категорий работников.

3.1.1. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) педагогических и научно-педагогических работников, иных категорий работников образовательной организации, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем образовательной организации в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) с учетом размера фонда оплаты труда образовательной организации, а также сложности и объема выполняемой работниками образовательной организации работы.

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

Минимальный рекомендованный оклад (должностной оклад, ставка заработной платы) по каждой профессиональной квалификационной группе равен размеру минимальной заработной платы в городе Москве, утвержденному Соглашением о минимальной заработной плате в городе Москве на соответствующий год между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями работодателей.

3.1.2. Профессиональные квалификационные группы (далее - ПКГ) и критерии отнесения профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Нормативные правовые акты федеральных органов исполнительной власти Российской Федерации, утверждающие ПКГ, приведены в приложении к настоящим Рекомендациям.

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

профессиональным квалификационным группам».

4. Условия оплаты труда ректоров образовательных организаций, проректоров, главных бухгалтеров

4.1. Заработная плата ректоров образовательных организаций, проректоров и главных бухгалтеров состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2. Размер должностных окладов, выплат стимулирующего характера и выплат компенсационного характера ректору и президенту образовательной организации определяются трудовым договором с Департаментом образования города Москвы в соответствии с Положением об оплате труда руководителей государственных образовательных организаций высшего образования, утвержденным Департаментом образования города Москвы.

4.3. Предельный уровень средней заработной платы ректора образовательной организации устанавливается Департаментом образования города Москвы в прямой кратной зависимости от средней заработной платы основного персонала образовательной организации. Данный показатель включается в трудовой договор с руководителем образовательной организации.

4.4. Предельный уровень средней заработной платы ректора образовательной организации рассчитывается ежегодно в соответствии с методическими рекомендациями, разработанными Департаментом труда и занятости населения города Москвы, и устанавливается на календарный год.

4.5. Размер должностного оклада проректоров и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада ректора образовательной организации.

4.6. Предельный уровень средней заработной платы проректоров и главного бухгалтера образовательной организации устанавливается руководителем образовательной организации на 10-30 процентов ниже предельного уровня средней заработной платы ректора образовательной организации.

5. Установление выплат компенсационного характера.

5.1. К выплатам компенсационного характера работникам образовательных организаций относятся:

– выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются приказом руководителя образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами при наличии соответствующих условий труда.

5.3. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в

процентах к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством Российской Федерации.

5.4. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам, ставкам заработной платы) работников, 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).

5.5. 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.

5.6. В образовательной организации применяются следующие выплаты компенсационного характера за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– выплаты за работу в ночное время;
– выплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
– выплаты за сверхурочную работу;
– 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.

5.7. 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.

6. Выплаты стимулирующего характера.

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

- за качественные показатели работы;
- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- разовые премии.

Иные выплаты стимулирующего характера, за исключением

вышепоименованных, установлены быть не могут.

6.2. Выплаты стимулирующего характера обеспечивают эффективное выполнение работником его трудовой функции и назначаются в зависимости от результатов труда и качества оказываемых образовательной организацией услуг, выполняемых работ, в которых принимает участие работник.

6.3. К качественным показателям работы для осуществления выплат стимулирующего характера научно-педагогическим работникам относятся:

- качественное проведение учебных занятий с обучающимися с использованием современных технологий и средств обучения;
- использование инновационных технологий (в том числе, мультимедийных и других компьютерных и телекоммуникационных технологий) в образовательном и научном процессах;
- научное руководство (научное консультирование) успешно защищенными диссертациями на соискание ученой степени кандидата или ученой степени доктора наук;
- научное руководство научными и (или) инновационными проектами;
- проведение занятий по реализации основных образовательных программ на иностранном языке;
- положительные результаты анкетирования обучающихся или иных форм рейтингов, проводимых в образовательной организации;
- активное участие работника в международных проектах и развитии международных связей образовательной организации;
- иные качественные показатели работы.

6.4. К показателям выплат стимулирующего характера научно-педагогическим работникам образовательной организации за интенсивность и высоких результаты работы относятся:

- достижение высоких результатов научной деятельности (в том числе, выступления на научных конференциях, семинарах, получение отзывов представителей профессионального сообщества и т.д.);
- публикация монографий, учебников и учебно-методических пособий, статей в профессиональных и рецензируемых научных журналах;
- наличие высокого индекса цитируемости научно-педагогического работника;
- достижение обучающимися высоких результатов в олимпиадах и иных интеллектуальных и (или) творческих конкурсах, физкультурных и спортивных мероприятиях;
- выполнение организационно-методической работы, не входящей в должностные обязанности (участие в работе научно-методических, экспертных советов, комиссий, рабочих групп, коллегий и т.д.);
- реализация мероприятий, обеспечивающих взаимодействие с родителями (законными представителями) обучающихся;
- реализация отдельных проектов (экскурсионные и экспедиционные программы, групповые и индивидуальные учебные проекты обучающихся, социальные, воспитательные проекты, другие проекты);

- иные достижения учебно-методического, научного и воспитательного характера.

6.5. Выплаты стимулирующего характера за качественные показатели работы и за интенсивность и высокие результаты работы работникам образовательной организации, не относящихся к научно-педагогическим работникам, производятся в соответствии с критериями и показателями, определяемыми образовательной организацией самостоятельно.

6.6. Выплаты стимулирующего характера за выполнение особо важных и срочных работ выплачиваются работникам за качественное и оперативное выполнение особо важных или срочных заданий и поручений ректора, проректоров образовательной организации, руководителя структурного подразделения образовательной организации, своевременную подготовку и проведение мероприятий в образовательной организации (конференций, семинаров и т.д.).

6.7. Размер выплат стимулирующего характера может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к окладу (должностному окладу, ставке заработной платы) и корректироваться в случае невыполнения установленных показателей премирования.