

ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального общеобразовательного учреждения
«Лицей № 86»
(новая редакция)

1. Общие положения

- 1.1. Положение об оплате труда работников муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей № 86» (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (с учётом изменений и дополнений), Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями), постановлением Правительства Ярославской области 29.06.2011 N 465-п (с изменениями и дополнениями), решением муниципалитета города Ярославля от 24.12.2012 № 23 «Об условиях (системе) оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Ярославля, за исключением работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей города Ярославля, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта», Территориальным отраслевым соглашением по учреждениям образования на 2016-2018 гг., решением муниципалитета города Ярославля № 23 от 24.12.2012 г., Уставом муниципального общеобразовательного учреждения «Лицей № 86» (далее – лицей № 86).
- 1.2. Положение устанавливает и закрепляет систему оплаты труда работников лицея № 86.
- 1.3. На основании положений Трудового кодекса РФ система оплаты труда работников лицея № 86 включает размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплаты компенсационного, стимулирующего и социального характера, устанавливается настоящим Положением в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учётом мнения профсоюзного комитета работников лицея № 86.
- 1.4. Система оплаты труда работников лицея № 86 устанавливается с учётом:
- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
 - единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
 - государственных гарантий по оплате труда;

- базовых окладов, установленным региональным (муниципальным) законодательством, по разным категориям работников;
 - перечня видов выплат компенсационного характера;
 - перечня видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника;
 - перечня видов выплат стимулирующего характера;
 - иных обязательных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - положений Территориального отраслевого соглашения по учреждениям образования на 2016-2018 гг.;
 - мнения профсоюзного комитета работников лицея № 86.
- 1.5. В лицее № 86 применяется повременно-премиальная система оплаты труда и режима рабочего времени, установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.
- 1.6. Настоящее Положение определяет источники формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру заработной платы работников, правила установления размеров должностных окладов (ставок заработной платы), условия установления обязательных доплат и надбавок, компенсационных и стимулирующих выплат, устанавливает правила взаимодействия между представителями трудового коллектива и руководством лицея № 86.
- 1.7. Условия оплаты труда работника предусматривают:
- размер должностного оклада (ставки заработной платы);
 - условия и порядок установления компенсационных выплат;
 - условия и порядок установления выплат стимулирующего характера (выплат (надбавок и (или) доплат) и премий (поощрительных выплат, вознаграждений));
 - порядок установления выплат социального характера.
- Условия и порядок установления выплат стимулирующего характера включаются в трудовой договор с работником.
- 1.8. Лицей № 86 в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда в порядке, установленном федеральными законами и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, самостоятельно определяет размеры должностных окладов (ставок заработной платы) всех категорий работников, а также размеры и виды выплат стимулирующего характера.
- Размеры заработной платы максимальными размерами не ограничиваются.

- 1.9. Для реализации целей настоящего Положения применяются следующие понятия и определения:
- 1.9.1. Базовый оклад (базовая ставка заработной платы) – минимальный оклад (ставка) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, применяемый(ая) для расчёта должностного оклада.
- 1.9.2. Повышающий коэффициент – величина повышения, применяемая к базовому окладу (базовой ставке заработной платы).
- 1.9.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) – базовый оклад (базовая ставка заработной платы) работника, осуществляющего профессиональную деятельность, с учетом повышающих коэффициентов и ежемесячной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.
- 1.9.4. Выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника, – выплаты за работу, не предусмотренную трудовым договором.
- 1.9.5. Доплаты и надбавки 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, а также иными, предусматриваемыми действующим законодательством.
- 1.9.6. Выплаты стимулирующего характера – вознаграждения и премии, а также дополнительные выплаты, устанавливаемые с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда в виде надбавок, не являющихся доплатами за дополнительно выполняемые виды работ.
- 1.9.7. Выплаты социального характера – выплаты, направленные на социальную поддержку работников, но не связанные с осуществлением ими трудовых функций.
- 1.9.8. Суммированный учёт рабочего времени заключается в том, что учёт рабочего времени в отличие от поденного и недельного допускает отклонение продолжительности рабочего времени в сутки и в течение недели от той, что установлена для данной категории работников. При этом переработка в одни дни (недели) может погашаться недоработкой в другие дни (недели) с тем, чтобы в пределах определенного учетного периода общая продолжительность рабочего времени не превышала нормального числа рабочих часов для этого периода (ст. 104 Трудового кодекса РФ).
- 1.9.9. Норма труда – отработка нормированного числа рабочих часов за учётный период (месяц, квартал, год).

2. Финансовое обеспечение оплаты труда

- 2.1. Финансовое обеспечение оплаты труда в лицее № 86 осуществляется за счёт следующих источников:

- областной бюджет.
- 2.2. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) работникам лица № 86, установленный федеральным законом, обеспечивается:
- за счёт средств областного бюджета.
- 3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы)**
- 3.1. Должностной оклад (ставка заработной платы) выплачивается работнику за выполнение им должностных обязанностей и работ, предусмотренных трудовым договором, а также утверждённой должностной инструкцией.
- 3.2. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) руководящих и педагогических работников устанавливаются в соответствии с Методикой расчёта должностных окладов работников учреждений системы образования Ярославской области (приложение к постановлению Правительства Ярославской области от 29.06.2011 № 465-п «Об оплате труда работников учреждений системы образования Ярославской области и признании утратившим силу постановления Администрации области от 16.07.2007 № 259-а») (с изменениями и дополнениями) и решением муниципалитета города Ярославля № 23 от 24.12.2012 г.
- 3.3. Размеры должностных окладов (ставок заработной платы) учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяются по профессиональным квалификационным группам (ПКГ) и квалификационным уровням.
- 3.4. Должностные оклады (ставки заработной платы) выплачиваются с учётом нормы часов рабочего времени, а для педагогического персонала – учебной нагрузки, из расчёта занятости в течение учётного периода, установленной для каждой категории работников федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, локальными нормативными актами лица № 86.
- 3.5. Основанием для расчёта должностных окладов (ставок заработной платы) для всех групп персонала работников лица № 86 является базовый оклад, размер которого устанавливается региональным (муниципальным) нормативным актом дифференцированно по категориям работников.
К базовым размерам должностных окладов (ставкам заработной платы) устанавливаются повышающие коэффициенты и повышения базовых окладов в соответствии с действующей системой оплаты труда в системе образования Ярославской области.
- 3.6. Размер должностного оклада (ставки заработной платы) определяется путём умножения размера базового оклада на сумму повышающих коэффициентов.
- 3.7. К повышающим коэффициентам относят:
- для руководящих работников: ○ коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (Кгр);

- коэффициент по занимаемой должности (Кд);
- коэффициент квалификационной категории (Ккв)
- коэффициент стажа руководящей работы (Кс);
- коэффициент специфики работы лица № 86 (Ксп);
- для педагогических работников:
 - коэффициент уровня образования (Ко);
 - коэффициент стажа работы (Кс);
 - коэффициент напряженности (Кн);
 - коэффициент квалификационной категории (Ккв);
 - коэффициент специфики работы лица № 86 (Ксп);
- для специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников:
 - коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы;
 - коэффициент квалификационного уровня.

3.8. Расчёт должностных окладов руководящих работников лица № 86.

3.8.1. Должностной оклад руководящих работников рассчитывается по формуле: базовый оклад умножается на сумму повышающих коэффициентов (Базовый оклад \times (Кгр + Кд + Кс (Ккв))).

3.8.2. Размер базового оклада устанавливается региональным нормативным актом.

3.8.3. Устанавливаются следующие повышающие коэффициент для руководящих работников:

- Коэффициент группы образовательных учреждений по оплате труда руководителей (Кгр)

<i>Группа</i>	<i>Коэффициент в зависимости от группы</i>
1	3,33
2	2,78
3	2,23
4	1,88

Отнесение к группам по оплате труда руководителей образовательных учреждений осуществляется в зависимости от объёмных показателей образовательного учреждения (контингент обучающихся, воспитанников, численность работников, наличие соответствующим образом оборудованных и эффективно используемых спортивного зала, спортивной

площадки, медицинского кабинета, других помещений; создание условий для развития обучающегося, воспитанника и т.д.) и в соответствии с Порядком определения группы по оплате труда образовательного учреждения, определённым учредителем.

- Коэффициент по занимаемой должности (Кд)

<i>Наименование должностей работников</i>	<i>Коэффициент</i>
Заместитель директора (по учебно-воспитательной работе, по воспитательной работе, по административно-хозяйственной работе)	0,8
Главный бухгалтер	0,75

- Коэффициент стажа руководящей работы (Кс)

<i>стаж руководящей работы</i>	<i>Коэффициент квалификационной категории</i>
стаж от 0 до 5 лет	0,2
стаж 5 лет и более	0,8

3.9. Расчёт должностных окладов (ставок заработной платы) педагогических работников лица № 86.

3.9.1. Должностной оклад педагогических работников рассчитывается по формуле: базовый оклад умножается на сумму повышающих коэффициентов (Базовый оклад \times (1+К_о + К_с + К_{кв} + К_н)).

3.9.2. Размер базового оклада устанавливается региональным нормативным актом.

3.9.3. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты для педагогических работников.

- Коэффициент уровня образования (К_о)

<i>Уровень образования</i>	<i>Коэффициент в зависимости от уровня образования</i>
Среднее профессиональное образование	0
Высшее профессиональное образование	0,1

- Коэффициент стажа работы (К_с)

<i>Стаж педагогической работы</i>	<i>Коэффициент стажа</i>
От 0 до 10 лет	0,1
От 10 до 15 лет	0,2
От 15 лет и более	0,3

- Коэффициент квалификационной категории (К_{кв}):

<i>Квалификационная категория</i>	<i>Коэффициент квалификационной категории *</i>
-----------------------------------	---

I	0,4
высшая	0,8

* Для выпускников образовательных учреждений среднего профессионального и высшего образования, других лиц, имеющих среднее профессиональное и высшее образование, в возрасте до 28 лет при приёме на работу в течение двух лет устанавливается коэффициент 0,2.

- Коэффициент напряжённости (Кн)

<i>Должность</i>	<i>Коэффициент напряженности</i>
Учитель; учитель-логопед	0,25
Преподаватель-организатор ОБЖ	0,2
Педагог дополнительного образования	0,07
Воспитатель	0,07
Педагог-психолог	0,02
Социальный педагог	0,02
Педагог-организатор	0,02

3.9.4. Коэффициент специфики образовательного учреждения (Ксп) включает в себя повышение базовых окладов (базовых ставок заработной платы) по следующим условиям:

<i>Перечень условий для повышения базовых окладов (ставок заработной платы), а также виды работ, за которые установлены доплаты, надбавки</i>	<i>Размеры повышений, доплат и надбавок, а также наименование документов, в соответствии с которыми установлены указанные выплаты</i>
За работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (классах, группах) для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья	15-20%, Кс = 0,15 - 0,2
Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующих программу общего образования, в которых: <ul style="list-style-type: none"> • 100% обучающихся 2 – 11-х классов осваивают программы углублённого изучения иностранного языка; • 50% обучающихся 5 – 11-х классов осваивают программы углублённого изучения отдельных предметов и (или) обучаются в профильных (10 – 11 классах); 	15%, Кс = 0,15

<ul style="list-style-type: none"> 100% обучающихся 5 – 11-х классов занимаются по индивидуальной учебной программе; <p>Повышение должностного оклада производится при выполнении одного из условий.</p>	
Педагогическим работникам, впервые поступающим на работу или имеющим стаж работы по специальности менее 5 лет, заключившим трудовой договор с учреждением в соответствии с полученной специальностью и квалификацией в течение 5 лет после окончания образовательного учреждения среднего профессионального или высшего профессионального образования	30%, Кс = 0,3
За работу учителям за индивидуальное обучение на дому детей, больных хроническими заболеваниями (при наличии соответствующего медицинского заключения)	20% Кс = 0,2

3.10. Ежемесячные выплаты, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами Ярославской области:

<i>№</i>	<i>Категория работников</i>	<i>Размер надбавок к должностному окладу</i>
1.	Педагогические и руководящие работники, имеющие ведомственные награды Министерства образования и науки Российской Федерации (медали, почётные звания) и иных министерств и ведомств за вклад в развитие образования	10%
2.	Педагогические и руководящие работники, имеющие Почётную грамоту Президента Российской Федерации или удостоенные благодарности Президента Российской Федерации	15%
3.	Педагогические и руководящие работники, имеющие государственные награды Российской Федерации (ордена, медали, почётные звания, соответствующие профилю образовательного учреждения)	20%
4.	Педагогические и руководящие работники образовательных учреждений, имеющие ученую	

	<p>степень:</p> <ul style="list-style-type: none"> • кандидата наук • доктора наук <p>В случае занятия менее одной штатной единицы доплата за ученую степень производится пропорционально размеру занимаемой ставки.</p> <p>В случае занятия более одной штатной единицы доплаты за учёную степень производится в размере одной ставки.</p>	<p>3000 руб. 7000 руб.</p>
5.	<p>Педагогические работники образовательных учреждений, реализующих программы общего образования (за исключением учителей, учителей-дефектологов, учителей-логопедов), которым назначаются выплаты за особые условия работы (работа по выявлению индивидуальных особенностей обучающихся и т.п.).</p> <p>Данная выплата устанавливается работникам по основному мусту работы, является обязательным условием и не предусматривает сокращение других стимулирующих выплат</p>	<p>20%</p>
6.	<p>Педагогические работники государственных и муниципальных образовательных учреждений реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, которым назначаются выплаты за выполнение функции классного руководителя</p>	<p>Размер ежемесячного пособия за выполнение функций классного руководителя определяется из расчета 1000 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 25 человек *</p>

При одновременном наличии у педагогических и руководящих работников оснований для установления надбавок к должностному окладу, предусмотренных пунктами 1, 2 и 3 таблицы, надбавка к должностному окладу устанавливается только по основанию, предусмотренному пунктом 3.

* для классов с наполняемостью меньше установленной расчёт размера ежемесячной выплаты осуществляется с учётом уменьшения размера пропорционально численности обучающихся. Размер ежемесячного вознаграждения определяется из расчёта:

- 40 рублей за каждого обучающегося в классе с предельной наполняемостью 25 человек в образовательном учреждении, расположенном в городской местности;
- 84 рубля за каждого обучающегося в образовательном учреждении в классе с предельной наполняемостью 12 человек (в том числе за каждого обучающегося, обучающегося в специальном классе по адаптированной основной образовательной программе, созданном в установленном порядке в образовательном учреждении);

Размер ежемесячного вознаграждения не может превышать 1000 рублей;
Размер ежемесячного вознаграждения устанавливается локальным актом образовательного учреждения.

3.11. Расчёт должностных окладов специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников лица № 86.

3.11.1. Размер базового оклада устанавливается региональным (муниципальным) нормативным актом.

3.11.2. Устанавливаются следующие повышающие коэффициенты для специалистов и служащих, работников рабочих профессий и прочих работников.

Коэффициенты:

- коэффициент уровня профессиональной квалификационной группы (Кугр) (1,0 – 2,0):

<i>Уровень профессиональной квалификационной группы</i>	<i>Коэффициент уровня</i>
Первый	0,8
Второй	0,96
Третий	1,12
Четвертый	1,92

- коэффициент квалификационного уровня (Ккву) (0,0 – 0,71).

<i>Название должностей, профессий по уровню квалификационной группы (Кугр)</i>	<i>Квалификационный уровень, наименование должности</i>	<i>Коэффициент квалификационного уровня</i>
Профессии рабочих первого уровня квалификационной группы (Кугр 0,8)	Первый (дворник, уборщик служебных помещений)	0,31
Профессии рабочих второго уровня	Второй (гардеробщик, сторож (вахтёр), подсобный)	0,23 – 0,47

квалификационной группы (<i>Курп 0,96</i>)	рабочий, слесарь, сантехник, плотник)	
Учебно-вспомогательный персонал первого (<i>Курп 0,8</i>), второго уровня квалификационной группы (<i>Курп 0,96</i>)	Первый, второй	0,31 – 0,55
Должности работников культуры, искусства и кинематографии третьего уровня квалификационной группы (<i>Курп 1,12</i>)	Первый (библиотекарь)	0,31 – 0,55
	Второй (заведующий библиотекой, художественный руководитель, звукорежиссер, инструктор по спорту)	0,47 – 0,71
Должности специалистов и служащих первого уровня квалификационной группы (<i>Курп 0,8</i>)	Первый (кассир, секретарь, делопроизводитель)	0,39 – 0,63
Должности специалистов и служащих второго уровня квалификационной группы (<i>Курп 0,96</i>)	Первый (лаборант)	0,39 – 0,63
	Второй (заведующий хозяйством)	0,43 – 0,67
Должности специалистов и служащих третьего уровня квалификационной группы (<i>Курп 1,12</i>)	Первый (бухгалтер, инженер-программист, системный администратор, специалист по кадрам, экономист)	0,39 – 0,63

3.11. Размеры повышающих коэффициентов к базовым окладам (ставкам заработной платы) и повышений базовых окладов работникам назначаются директором и устанавливаются приказом по лицу № 86.

4. Выплаты компенсационного характера

4.1. Виды компенсационных выплат в лице № 86 устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат, содержащимся в Трудовом кодексе, Положении о

системе оплаты труда работников учреждений системы образования Ярославской области, настоящем Положении:

- выплаты за работу в ночное время;
- выплаты за работу в выходные и праздничные дни;
- выплаты за работу в неблагоприятных условиях труда;

4.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в виде надбавок и доплат в процентах к должностным окладам (ставка заработной платы) работников, установленным в трудовых договорах, или в абсолютных размерах:

1.	за работу в ночное время	35% часовой тарифной ставки (в соответствии со статьями 149, 154 Трудового кодекса РФ)
2.	за работу в выходные и праздничные дни	В двойном размере или дополнительный оплачиваемый день отдыха (в соответствии со статьями 149, 153 Трудового кодекса РФ)
3.	за работу с неблагоприятными условиями труда	до 12%, $K = 0,12$ (в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса РФ)

4.3. Все компенсационные выплаты работникам лица № 86 устанавливаются в размерах, предусмотренных настоящим Положением, но не ниже размеров, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5. *Порядок установления размера выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника*

5.1. Перечень видов выплат за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника лица № 86, определен в соответствии с перечнем, установленным Положением о системе оплаты труда работников учреждений системы образования Ярославской области, и приведен в Приложении 1 к настоящему Положению.

5.2. При установлении выплаты за дополнительную работу, не входящую в круг основных обязанностей работника её размер для конкретного работника определяется приказом по лицу № 86.

5.3. Выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зоны обслуживания или увеличение объёма выполняемых работ; за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются локальным нормативным актом образовательного учреждения.

6. *Порядок и условия почасовой оплаты труда*

- 6.1. Почасовая оплата труда педагогических работников учреждений применяется при оплате за часы, отработанные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, преподавателей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев.
- 6.2. Размер оплаты за один час педагогической работы в месяц определяется путём деления месячного должностного оклада (ставки заработной платы) педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю и умножения на коэффициент, установленный приказом по лицу № 86.
- 6.3. При условии замещения педагогическим работником отсутствующего работника свыше двух месяцев оплата его труда со дня начала замещения за все часы фактической педагогической работы производится на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной учебной нагрузки (объёма педагогической работы) путём внесения изменений в тарификацию.

7. *Оплата труда директора*

- 7.1. Зарплата директора устанавливается в соответствии с законами Российской Федерации, региональными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и трудовым договором, заключенным между директором и департаментом образования мэрии города Ярославля.
- 7.2. Зарплата директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и иных выплат, установленных законодательством и нормативными правовыми актами в сфере оплаты труда.
- 7.3. Размер должностного оклада, повышающие коэффициенты к базовому окладу, а также повышения должностного оклада, надбавки (доплаты) и выплаты стимулирующего характера директору устанавливается приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля.
- 7.4. Выплаты стимулирующего характера директору устанавливаются приказом директора департамента образования мэрии города Ярославля с учётом отдельных показателей оценки его деятельности, предусмотренных учредителем.

Среднемесячная заработная плата директора лица № 86 с количеством обучающихся до 500 человек, выплачиваемая за счет бюджетных ассигнований, не должна превышать среднемесячную заработную плату основного персонала более чем в 2,5 раза, а с количеством обучающихся свыше 500 человек – более чем в 3 раза. При этом не учитываются личностные достижения руководителя: наличие почётного звания, учёной степени и т.п.

К основному персоналу относятся все работники, за исключением работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала.

8. *Другие вопросы оплаты труда*

- 8.1. Оплата труда работников лица № 86 производится исходя из продолжительности рабочего времени работников (для педагогических работников – с учётом продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) и учебной нагрузки, установленных приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12. 2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»), предусмотренной Правилами внутреннего трудового распорядка лица № 86 в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.
- 8.2. Оплата ежегодного отпуска производится в соответствии с их продолжительностью, установленной в размере, предусмотренным Правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с положениями Трудового кодекса РФ.
- 8.3. При увольнении работнику выплачивается компенсация за неиспользованные дни ежегодного оплачиваемого отпуска. При расчёте компенсации принимаются цифры с точность до сотых, округление до целых не применяется.
- 8.4. Оплата труда при суммированном учёте рабочего времени применяется для оплаты работы сторожей.
- 8.4.1. В лице № 86 введён суммированный учёт рабочего времени с учётным периодом один год.
- 8.4.2. При суммированном учёте рабочего времени применяется повременная система оплаты труда – часовые тарифные ставки. Часовая тарифная ставка рассчитывается исходя из нормы рабочего времени на год.
Норма рабочего времени на год определяется по производственному календарю на текущий год (40-часовая рабочая неделя).
Нормативное количество рабочих часов в месяце определяется путём деления нормы часов рабочего времени за год на количество месяцев (12).
Часовая тарифная ставка определяется путём деления должностного оклада на нормативное количество рабочих часов в месяце.
Заработная плата рассчитывается путём умножения часовой тарифной ставки на фактическое количество рабочих часов в месяце.
- 8.4.3. Работа, выполненная сверх нормального числа рабочих часов за учётный период (год), оплачивается как сверхурочная работа в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса РФ. За первые два часа сверхурочная работа оплачивается в полуторном размере, за последующие часы сверхурочная работа оплачивается в двойном размере.
Размер превышения отработанных часов за учётный период (год) рассчитывается по итогам расчётного периода (год) путём вычитания из

фактического количества рабочих часов в учётном периоде нормы рабочего времени на год по производственному календарю. При этом сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 120 часов в год (статья 99 Трудового кодекса РФ).

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ).

9. Совместительство.

- 9.1. Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться работником как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.
- 9.2. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать 4-х (четырёх) часов в день (для педагогических работников – с учетом особенностей, установленных постановлением Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»). В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день.
- 9.3. Норма рабочего времени в течение месяца для совместителя не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленного для соответствующей категории работников.
- 9.4. Оплата труда работающих по совместительству производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.
- 9.5. На работающих по совместительству распространяются положения и правила, предусмотренные Положениями «О порядке установления стимулирующих выплат (надбавок и доплат)», «О премировании (установлении поощрительных выплат, вознаграждений)» и «О выплатах социального характера».
- 9.6. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе.

10. Заключительные положения

- 10.1. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива с учётом мнения профсоюзной организации работников и утверждается приказом по лицу № 86.
- 10.2. Положение подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в установленном порядке.
- 10.3. Все изменения и дополнения к настоящему Положению принимаются на общем собрании трудового коллектива с учётом мнения профсоюзного комитета работников лица № 86.
- 10.4. Срок действия Положения не ограничен.