



**Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
городского округа Тольятти «Лицей № 76 имени В.Н. Полякова»**

445057, РФ, Самарская обл., г. Тольятти, пр-т Степана Разина, 78.
Телефон/факс (8482) 34 10 07, e-mail: school76@edu.tgl.ru

СОГЛАСОВАНО

на заседании
Педагогического совета
Протокол № 8 от 01.03.2023

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБУ «Лицей № 76»
№ 43-од от 01.03.2023

ПОЛОЖЕНИЕ

**об оплате труда работников МБУ «Лицей № 76»
(новая редакция 3 действует с 1 января 2023 года)**

1. Общее положения

1.1. «Настоящее Положение об оплате труда работников МБУ лицея № 76 (далее - «Положение») разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области» и Постановлением Правительства Самарской области от 29 октября 2008 г. N 431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)". Положение разработано в целях установления системы оплаты труда, усиления материальной заинтересованности работников лицея в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

1.2. Настоящее Положение является локальным нормативным актом лицея.

1.3. Настоящее Положение об оплате труда работников учреждения (далее - Положение) регламентирует вопросы оплаты труда Работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Лицей № 76 имени В.Н. Полякова» (далее – Учреждение);

1.4. Финансирование расходов, направляемых на оплату труда Работников Учреждения, осуществляется в пределах доведенных бюджетных ассигнований, лимитов бюджетных обязательств городского округа Тольятти и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, субсидий на иные цели;

1.5. Заработная плата Работников Учреждения включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставки заработной платы;
- выплаты компенсационного характера (работы с вредными и (или)

опасными условиями труда, а также в условиях, отклоняющихся от нормальных, при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от

нормальных);

- выплаты стимулирующего характера.

1.6. Размеры оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, иные условия оплаты труда для конкретного Работника утверждаются приказом директора Учреждения в соответствии с Положением. В случае если размер компенсационных, стимулирующих или иных выплат не установлен Положением, он устанавливается по соглашению сторон трудового договора.

1.7. Изменение размера оплаты труда Работников производится в следующие сроки:

- при изменении величины окладов (должностных окладов), ставок заработной платы - с даты введения новых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при награждении государственными и ведомственными наградами - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук - со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

1.8. В целях обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы в Учреждении проводится индексация заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права

2. Фонд оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников лица состоит из:

2.1.1. базовой части фонда оплаты труда в размере 81,76% от фонда оплаты труда работников, который включает:

2.1.1.1. фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом, в разбивке по классам от базового фонда; фонд оплаты труда прочего персонала в разбивке по классам от базового фонда;

2.1.1.2. специальный фонд оплаты труда в размере 21,81% от базового фонда, для педагогов 1-9 классов

2.1.1.3. специальный фонд оплаты труда в размере 33,14% от базового фонда, для педагогов 10-11 классов в образовательных учреждениях, расположенных в городской местности и реализующих образовательные программы на основе федерального государственного образовательного стандарта

2.1.2. Стимулирующей части фонда оплаты труда – 18,24%.

2.1.3. (в ред. Постановлений Правительства Самарской области от 23.12.2021гг. N 1056,1059)

классы	базовая часть фонда оплаты труда	фонд оплаты труда педагогических работников	фонд оплаты труда прочего персонала	специальная часть фонда оплаты труда	стимулирующая часть фонда оплаты труда
1	81,76%	54,41%	23,78%	21,81%	18,24%
2-4	81,76%	54,51%	23,68%	21,81%	18,24%
5	81,76%	56,18%	22,01%	21,81%	18,24%

6	81,76%	56,17%	22,02%	21,81%	18,24%
7	81,76%	56,15%	22,04%	21,81%	18,24%
8-9	81,76%	56,16%	22,03%	21,81%	18,24%
10	81,76%	45,54%	21,32%	33,14%	18,24%
11	81,76%	45,54%	21,32%	33,14%	18,24%
Инд. обучение (на дому)	81,76%	93,45%		6,55%	18,24%
В форме семейного обучения	100,00%	100,00%			

3. Установление и выплата заработной платы работников

3.1. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле:

$$\text{ЗПп} = \text{Сч} \times \text{Кпр} \times \text{Н} \times \text{Уп} \times 4,2 \times \text{Кгр} \times \text{Ккв} \times \text{Кзн} + \text{Д} + \text{Сп},$$

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237)

где:

ЗПп - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Сч - средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом;

Кпр - коэффициент, повышающий среднюю расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается в следующих размерах:

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237)

1 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы базового уровня;

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237)

1,3 - для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 16.04.2019 N 237)

Н - количество учащихся по учебному предмету, курсу в каждом классе, группе по состоянию на 1 сентября и на 1 января;

Уп - количество часов по учебному предмету, курсу согласно учебному плану за неделю в каждом классе, группе;

4,2 - среднее количество недель в месяце;

Кгр - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на группы;

Ккв - повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

(абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 14.04.2011 N 119)

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается

в следующих размерах:

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника;

(в ред. Постановления Правительства Самарской области от 22.01.2014 N 25)

Д - компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда;

Сп - величина стимулирующих выплат педагогическому работнику, осуществляющему образовательный процесс.

Средняя расчетная единица за один учебный час рассчитывается 2 раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, и утверждается приказом директора лицея.

3.2. Заработная плата директора лицея устанавливается трудовым договором с работодателем - администрацией городского округа Тольятти.

3.3. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Ккв \times Кзн,$$

где: ЗПр - заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

1-я группа - до 1,5;

2-я группа - до 1,3;

3-я группа - до 1,1;

4-я группа - до 1,0;

Ккв - коэффициент, учитывающий квалификацию заместителей руководителя, который устанавливается в следующих размерах:

1,1 - для заместителей руководителя, имеющих высшую категорию;

1 - для заместителей руководителя, имеющих первую категорию;

Кзн - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

3.4. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала. Средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих учебный процесс в соответствии с учебным планом, для целей расчета заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера лицея рассчитывается два раза в год, за январь и за

сентябрь.

3.5. Заработная плата директора лицея, заместителей директора и главного бухгалтера лицея устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.6. Размер заработной платы (вознаграждения) работников из числа младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала определяется трудовым (гражданско-правовым) договором, заключаемым в установленном порядке.

3.7. Должностные оклады (оклады) работников лицея, за исключением директора, заместителей директора, главного бухгалтера и педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, определяются в соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008 № 431 “Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося (воспитанника)”.

3.8. Выплаты за счет специального фонда, стимулирующего фонда оплаты труда, бюджета городского округа, установленные настоящим Положением, производятся одновременно с заработной платой.

3.9. Выплаты за счет специального фонда, стимулирующего фонда оплаты труда, настоящего Положения (кроме материальной помощи, материального поощрения и единовременных выплат, указанных в п. 8.3. Положения), имеющие постоянный характер, выплачиваются пропорционально отработанному за месяц времени. Указанные выплаты не выплачиваются за периоды: временной нетрудоспособности (за исключением соответствующего пособия), отпусков без сохранения заработной платы, оплачиваемых отпусков, повышения квалификации и другие периоды, когда за работником в соответствии с действующим законодательством сохраняется средняя заработная плата.

3.10. Выплаты, предусмотренные настоящим Положением (кроме материальной помощи, материального поощрения и единовременных выплат, указанных в п. 8.3. Положения), учитываются при расчете средней заработной платы.

4. Порядок распределения специального фонда оплаты труда

4.1. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых работнику общеобразовательного учреждения из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании распорядительных документов, разрабатываемых общеобразовательным учреждением.

4.2. За счет специального фонда оплаты труда (в том числе специального фонда при оплате индивидуального обучения, обучения учащихся с ограниченными возможностями здоровья) работникам устанавливаются следующие виды выплат:

4.2.1. доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников (при наличии средств и возможности учреждения).

4.2.2. доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с

количеством учащихся менее фактической наполняемости класса. (абзац введен Постановлением Правительства Самарской области от 06.03.2019 N 121)

4.2.3. выплаты, определяемые повышающим коэффициентом, учитывающим деление класса на группы (коэффициент $K_{гр}=2$ при делении класса на группы, 1- если класс не делится на группы) при обучении отдельным предметам (обязательное деление – информатика, технология), преподающим иностранный язык в 5-11 классах, устанавливается коэффициент деления $K=2$ при делении классов на группы, при условии наполняемости классов 25 и более человек.

4.2.4. Педагогам, работающим в 10-11 классах, при формировании групп на основании индивидуальных учебных планов обучающихся также устанавливается коэффициент деления $K=2$ при наполняемости группы не более 15 человек при условии наличия средств);

4.2.5. выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников (высшая категория $K_{кв}=1,2$; первая категория $K_{кв}=1,1$; вторая категория $K_{кв}=1,05$).

4.2.6. выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования ($K_{зн}=1,2$ - за ученую степень доктора наук; $1,1$ - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования - устанавливается по одному основанию по выбору работника);

4.2.7. компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

4.3. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда, максимальным уровнем не ограничиваются и устанавливаются приказом директора лицея в пределах имеющихся средств.

4.4. Доплаты и надбавки могут быть установлены с указанием срока их действия. Срок действия зависит от вида и характера выполняемых работ, срока их выполнения. Надбавки и доплаты могут быть установлены:

- на определенный период (полугодиям, на учебный год и т.п.);
- единовременно.

4.5. Предложения по размерам, видам, срокам установления доплат, надбавок могут вноситься на рассмотрение директора:

- профсоюзным комитетом лицея;
- заместителями директора;
- руководителями структурных подразделений лицея;
- главным бухгалтером.

4.6. Доплаты и надбавки могут быть сняты либо их размер может быть уменьшен на основании дополнительных соглашений к трудовому договору, приказов директора лицея в связи с изменением характера или объема работы и другими имеющими значение обстоятельствами. О прекращении выплаты доплат и надбавок (уменьшении их размера) работникам лицея сообщается в установленном законом порядке.

5. Доплаты педагогическим работникам

5.1. Доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ:

Категории педагогических работников	Размер доплаты
Учителя начальных классов, математики, русского языка и литературы (кроме внеурочной деятельности)	10%
Учителя иностранного языка географии, истории, биологии, физики, химии, ОПД, ПД, ППК, ИЗО, обществознания (кроме внеурочной деятельности)	5%

5.2. Доплаты педагогическим работникам за заведование элементами инфраструктуры устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору в пределах специального фонда оплаты труда.

5.3. Доплаты педагогическим работникам за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями, устанавливаются дополнительными соглашениями с педагогическими работниками. Размер доплаты устанавливается в пределах специального фонда оплаты труда.

6. Компенсационные выплаты работникам

6.1. Компенсационные выплаты:

№ п/п	Виды выплат	Размер оплаты	Чем предусмотрено
1	За выполнение работ различной квалификации	В соответствии со ст. 150 ТК РФ	Статья 150 ТК РФ
2	Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором	По соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	Статья 151 ТК РФ
3	За сверхурочную работу	В соответствии со ст. 152 ТК РФ	Статья 152 ТК РФ
4	За работу в выходные и нерабочие праздничные дни	В соответствии со ст. 153 ТК РФ	Статья 153 ТК РФ
5	За работу в ночное время	35% от оклада	Статья 154 ТК РФ
6	Пособие по временной нетрудоспособности, выплачиваемое работодателем	В размере, определенном в соответствии с законодательством РФ	Статья 183 ТК РФ
7	Иные виды компенсационных выплат, предусмотренные трудовым законодательством	В соответствии с трудовым законодательством	Соответствующие нормы трудового законодательства

7. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда

7.1. За счет стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

7.2. Виды, порядок и условия установления и выплаты стимулирующих выплат работникам лица, за исключением директора лица, определяются Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников МБУ «Лицей № 76», разработанном на основании методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных

министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективность труда), при участии коллегиального органа управления лицеем, наделенного соответствующими полномочиями.

7.3. Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

7.4. Разработка показателей и критериев эффективности работы осуществляется с учетом следующих принципов:

- объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;
- адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;
- своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;
- прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

7.5. Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

7.6. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат директору лицея утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат директору лицея устанавливается учредителем.

8. Распределение экономии фонда оплаты труда

8.1. При образовании экономии фонда оплаты труда вследствие наличия вакантных единиц, неполного замещения работников, временно отсутствующих по различным причинам (временная нетрудоспособность, курсы повышения квалификации, командировка и т.п.), отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера (премий, надбавок, доплат, иных поощрительных выплат) и материальной помощи работникам лицея в соответствии с настоящим Положением и приказом директора. Размер выплат определяется в зависимости от личного вклада и других обстоятельств и максимальными размерами не ограничивается.

8.2. Надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты могут выплачиваться за следующие показатели:

8.2.1. Для всех категорий работников:

- за проявление творческой инициативы, ответственного отношения к профессиональному долгу;
- за добросовестное выполнение правил внутреннего распорядка, добросовестное и качественное исполнение трудовых обязанностей;
- за интенсивность труда;
- за иные показатели, установленные приказом директора лица.

8.2.2. Для педагогического состава и АУП:

- за обеспечение эффективного использования материальных средств;
- за обеспечение эффективного электронного обмена с казначейством;
- за качественное использование информационных технологий в управлении лицом;
- за качественное проведение семинаров и конференций;
- за качественную подготовку учреждения к новому учебному году;
- за подготовку и участие в массовых мероприятиях;
- за качественную организацию и проведение ОГЭ, ЕГЭ;
- за проведение открытых уроков, методических недель и семинаров в рамках лица;
- за участие в конкурсах профмастерства;
- за эффективное участие в районных (городских) мероприятиях;
- по итогам смотра кабинетов;
- за рациональное использование топливно-энергетических ресурсов;
- за выполнение особого задания руководителя, составление и сдачу документации по всем видам отчетности;
- за иные показатели, установленные приказом директора лица.

8.2.3. Для гл. бухгалтера, бухгалтеров, секретаря:

- за качественную работу с электронными базами данных;
- за своевременное и качественное предоставление отчетов;
- за разработку, внедрение, освоение новых программ, положений, подготовку экономических расчетов;
- за иные показатели, установленные приказом директора лица.

8.2.4. Для обслуживающего персонала из числа АХП:

- за качественное и ответственное участие в ремонтных работах;
- за иные показатели, установленные приказом директора лица.

8.2.5. Для совместителей:

- за ответственное выполнение возложенных обязанностей, выполнение особого задания руководителя;
- за иные показатели, установленные приказом директора лица.

8.3. Выплаты стимулирующего характера (премии) могут быть также выплачены в целях стимулирования закрепления кадров за лицом, укрепления престижа профессии: в связи с праздничными днями, знаменательными событиями страны, отрасли, лица или конкретного сотрудника (например, к 8 Марта, Дню учителя, ко дню рождения лица и т.п.).

8.4. Основанием для выплаты предусмотренных настоящим разделом выплат является приказ директора лица с указанием размера выплаты в конкретной сумме. Размер выплат не ограничивается и устанавливается директором лица в пределах имеющихся средств.

8.5. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором:

8.5.1. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

8.5.2. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

9. Выплаты материальной помощи работникам

9.1. По заявлению работника лица при наличии уважительных причин (по семейным обстоятельствам, в связи с болезнью, учебой и др.) ему может быть выплачена материальная помощь в пределах экономии фонда оплаты труда 1000 рублей, в связи со смертью близкого родственника (мать, отец, сын, дочь) при подтверждающих документах, 3000 (Три тысячи) рублей, к юбилейным датам начиная с 50 лет – 3000 (Три тысячи) рублей. Основанием для выплаты является личное заявление и приказ директора лица.

10. Выплаты из средств бюджета городского округа

№ п/п	Категория работника	Вид надбавки (доплаты)	На период
1	Работникам, состоящим в штате, финансируемом из бюджета городского округа	За показатели, связанные с исполнением должностных обязанностей (качество, интенсивность, увеличение объема работ, расширение зон обслуживания и т.п.)	Ежемесячно в соответствии нормами трудового законодательства

10.1. Размер надбавок (доплат) из средств бюджета городского округа устанавливается в трудовом договоре либо в дополнительном соглашении к трудовому договору, приказом директора лица в пределах имеющихся средств.

10.2. Экономия средств бюджета городского округа может быть направлена на установление надбавок, доплат, выплату премий и иных поощрительных выплат любым работникам лица за обеспечение реализации задач, входящих в компетенцию органов местного самоуправления, а также за показатели указанные в п.п. 6.1, 8.2., 8.3. настоящего Положения.

11. Оплата за платные образовательные услуги

11.1. Оплата за платные образовательные услуги производится согласно трудового договора:

- Педагогам за фактически проведенные дето-часы платных образовательных услуг по стоимости за 1 час исходя из методики расчета;
- Административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу за фактически отработанное время в %.

Оплата осуществляется на основании трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа директора.

11.2. Работнику, исполняющему обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размеры доплат за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются по соглашению сторон с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

12. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения.

12.1. Заработная плата педагогических работников выплачивается за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы) в соответствии с тарификацией.

12.2. Продолжительность рабочего времени других работников (административно-хозяйственный персонал, учебно-вспомогательный персонал и обслуживающий персонал) составляет 40 часов в неделю (при пятидневной рабочей неделе), 36 часов в неделю (при шестидневной рабочей неделе).

12.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждениях.

12.4. Учебная нагрузка педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается Работодателем.

12.5. При установлении педагогическим работникам, для которых Организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп). В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть равной в первом и втором учебных полугодиях.

12.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку (18 часов) заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

12.7. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в декретном отпуске или отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста полутора (трех) лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

12.8. Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен педагогическим работникам не установлено.

12.9. Объемы нагрузки младшего обслуживающего персонала определяются исходя из нормативов численности рабочих, занятых обслуживанием общественных зданий, рекомендованных постановлениями Госкомтруда СССР. Количество дворников определяется обслуживаемой площадью исходя из расчета 1 ставка на площадь от 3 га земельного участка. Количество рабочих по комплексному обслуживанию зданий определяется из расчета не менее 1 ставки на здание. Количество уборщиков служебных помещений определяется из общей убираемой площади зданий и норм времени на уборку 1 квадратного метра с учетом заставленности и типа убираемых помещений.

13. Порядок определения размеров заработной платы.

13.1. Выплата заработной платы педагогических работников осуществляется на основании тарификации, остальных работников в соответствии со штатным расписанием Учреждения.

13.2. Тарификация педагогических работников производится два раза в год в сентябре и январе.

13.3. При невыполнении по независящим от педагогического работника причинам объема учебной нагрузки, установленной при тарификации,

уменьшение заработной платы не производится.

13.4. За время работы в период осенних, зимних и летних каникул обучающихся, оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

13.5. Штатное расписание составляется на основе общероссийского классификатора должностей рабочих, служащих.

14. Повышение ставок заработной платы, доплаты и надбавки.

14.1. Оплата за ночное время производится по суммированному рабочему времени. За учетный период берется квартал. За работу в ночное время (работникам сторожевой охраны, устанавливаются доплаты в размере 35% от месячной тарифной ставки за каждый час работы в ночное время (ст. 154 ТК РФ).

14.2. В случае привлечения Работника к работе в установленный ему графиком выходной день, либо за работу в праздничный день, указанная работа компенсируется ему в соответствии со ст. 153 ТК РФ.

СОГЛАСОВАНО

на общем собрании работников

МБУ «Лицей № 76»

Протокол № 1 от 28.02.2023