



**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 № 1 от 30.08.2024

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
МБУ «Лицей № 76»
№ 102 -од от 30.08.2024

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников МБУ «Лицей № 76»

1. Общее положения

1.1. Положение об оплате труда работников МБУ «Лицей № 76» разработано в соответствии с требованиями:

- Трудового кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления Правительства Самарской области от 23.08.2024 № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области»;
- Постановления Правительства образования и науки 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)» с изменениями;
- Постановления мэрии городского округа Тольятти от 24.02.2016г. № 525-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования мэрии городского округа Тольятти» с изменениями;
- Приказа министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021г. № 412-од «Об оценке результативности и качества работы (эффективности труда) работников государственных образовательных организаций Самарской области, подведомственных министерству образования и науки Самарской области, и о признании утратившими силу отдельных приказов министерства образования и науки Самарской области»;

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). Положение определяет источники и правила формирования фонда оплаты труда, порядок его распределения, структуру

заработной платы работников, условия установления обязательных и стимулирующих доплат, а также условия и размеры оплаты труда. Положение распространяется на всех работников Учреждения. Подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости.

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.

1.9. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня, установленного федеральным законом МРОТ, определяется исходя из фактической потребности, и распределяется директором Учреждения. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного законодательством.

1.10. Оплата труда работников производится за фактически отработанное время

на основании табеля учета рабочего времени.

1.11. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному ими времени. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2. Фонд оплаты труда

2.1 Формирование фонда оплаты труда работников Учреждения осуществляется на основании утвержденного законом Самарской области об областном бюджете на соответствующий финансовый год норматива бюджетного финансирования на одного обучающегося для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (далее норматив на реализацию образовательного стандарта) по формуле:

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NRO}_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) \right) + T + Y,$$

где NRO_{zi} - величина нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного воспитанника в части расходов на оплату труда работников;

D_{ki} - численность обучающихся (воспитанников), являющихся потребителями услуги по соответствующей i -й образовательной программе, на 1 января и 1 сентября;

N_z - количество месяцев в z -м периоде;

i - наименование соответствующей образовательной программы; z - порядковый номер периода;

k - дата, которая используется при исчислении численности обучающихся для определения объема средств областного бюджета на финансовое обеспечение выполнения государственного задания: на 1 января и 1 сентября;

12 - количество месяцев в году;

T - объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда (далее - МРОТ);

Y - объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики".

2.2 Фонд оплаты труда работников Учреждения включает в себя заработную плату административно-управленческого персонала, педагогических работников, осуществляющих учебный процесс, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала и состоит из:

2.2.1 Базового фонда, который включает:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности;
- оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности);
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на 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;

- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

2.2.2 Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ, не предусмотренные должностными обязанностями работников;

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

- 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, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;

- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу; за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются настоящим Положением.

2.2.3 Стимулирующего фонда оплаты труда работников Учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе Директору общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда. Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением Директора, а также условия их осуществления устанавливаются Настоящим Положением.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

- надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда);
- надбавка за интенсивность и напряженность работы;
- премия за выполнение особо важных или срочных работ;
- премия за высокие результаты работы (месяц, квартал, год);
- ежемесячная надбавка за выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда), и методических рекомендаций по распределению

стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования 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 (эффективности труда).

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

а) объективность - размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

б) предсказуемость - работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда, а также за достижение коллективных результатов труда;

в) адекватность - вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат коллективного труда;

г) своевременность - вознаграждение должно следовать за достижением результатов;

д) прозрачность - правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику.

Конкретные размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления устанавливаются приказом директора.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат Директору Учреждения утверждаются министерством образования Самарской области. Размер стимулирующих выплат Директору Учреждения устанавливается учредителем.

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей "Педагогические работники" и (или) по должностям, которые указаны в подразделе 2 раздела I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21.02.2022 № 225 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций".

Основным документом для определения стажа работы в должности, в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. При отсутствии трудовой книжки, а также в случае, когда в трудовой книжке содержатся неправильные и неточные сведения либо отсутствуют записи об отдельных периодах работы, в подтверждение периодов работы принимаются письменные трудовые договоры, оформленные в соответствии с трудовым законодательством, действовавшим на день возникновения соответствующих правоотношений, трудовые книжки колхозников, справки, выдаваемые работодателями или соответствующими государственными (муниципальными) органами, выписки из приказов, лицевые счета и ведомости на выдачу заработной платы.

Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у работника Учреждения права на получение этой надбавки.

2.2.4 Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ, установленного федеральным законом.

Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Учреждения до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется Директором Учреждения.

2.3 Директор Учреждения формирует и утверждает штатное расписание общеобразовательного учреждения в пределах базового фонда оплаты труда работников Учреждения с учетом соответствующих профессиональных групп, квалификационных справочников и профессиональных стандартов.

2.4 Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается по формуле

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

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

БЧп - базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧп = C_{ni} \times K_{пр} \times H \times Уп \times 4,2 \times K_{гр} + C_{ki} \times H \times Уп \times 4,2,$$

где C_{ni} - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом по i -й образовательной программе, за исключением основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

$K_{пр}$ - коэффициент, повышающий 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 для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере не менее 1,3 (далее - коэффициент).

H - 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;

$K_{гр}$ - повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам:

на уровне основного общего образования: иностранные языки, информатика, труд (технология) в следующих размерах:

коэффициент 1 - если класс не делится на группы или количество детей в группе 25 и более чел.;

коэффициент 2 - если класс делится на группы и количество учащихся в группе 24 и менее человек.

Скi - расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на дому, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в медицинских организациях, основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования в форме семейного обучения, устанавливаемая постановлением Правительства Самарской области;

СПп - специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СПп = ((БЧп \times Кзн) - БЧп) + ((БЧп \times Кнм) - БЧп) + Д$$

где 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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, 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.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента 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. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Кнм - повышающий коэффициент за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист", который устанавливается по каждой квалификационной категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

СТп - стимулирующая часть фонда оплаты труда, которая включает в себя выплаты стимулирующего характера педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, которая рассчитывается по формуле:

$$СТп = \text{Категория} + \text{Выслуга} + В,$$

где Категория - ежемесячная надбавка за квалификационную категорию, которая рассчитывается по формуле:

$$\text{Категория} = (БЧп \times Ккв) - БЧп,$$

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

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами Учреждения;

В - выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

2.5 Заработная плата директора Учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда Директора общеобразовательного учреждения. (Постановления мэрии городского округа Тольятти от 24.02.2016г. № 525-п/) и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = Докл. \times Кгр \times Кзв + Пкэр + Вкомп + Нпд + Пкварт + Чр,$$

где ЗПр - заработная плата Директора общеобразовательного учреждения;

Докл - должностной оклад, который равен средней з/плате педагогических работников данного образовательного учреждения, исчисленной в соответствии с трудовым законодательством (без учета лиц работающих по совместительству);

Кгр - коэффициент группы по оплате труда, устанавливаемый в соответствии с группой по оплате труда Директора МБУ и составляет:

1-я группа - 1,8;

2-я группа - 1,4;

3-я группа - 1,2;

4-я группа - 1,1;

Кзв - повышающий коэффициент за ученую степень, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, почетное звание Самарской области, орден СССР, орден Российской Федерации, знак отличия «За заслуги перед Самарской областью», полученные за достижения в сфере образования, устанавливаемый Директору МБУ в следующих размерах:

- 1.2 - за ученую степень доктора наук,

- 1.1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, почетное звание Российской Федерации, почетное звание Самарской области, орден СССР, орден Российской Федерации, знак отличия «За заслуги перед Самарской областью», полученные за достижения в сфере образования (Кзв);

Пкэр - ежемесячная премия за качество и эффективность работы; Вкомп - величина выплат компенсационного характера;

Вкомп - величина выплат компенсационного характера

Нпд - ежемесячная надбавка за осуществление приносящий доход деятельности;

Пкварт - премия за интенсивность и высокие результаты деятельности: по итогам работы за квартал;

Чр - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда, устанавливаемая учредителем.

- размер ежемесячной надбавки за осуществление приносящей доход деятельности не должен превышать 10 % дохода МБУ от соответствующей деятельности.

2.6 Заработная плата заместителей Директора, главного бухгалтера Учреждения устанавливается Директором Учреждения в соответствии с группой по

оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗПзг = БЧзг + СПзг + СТзг,$$

где ЗПзг - заработная плата заместителей Директора, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

БЧзг - базовая часть фонда оплаты труда заместителей Директора, главного бухгалтера, общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$БЧзг = ЗПпср \times Кр + П,$$

где ЗПпср - средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом в данном общеобразовательном учреждении, с учетом специальной и стимулирующей частей фонда оплаты труда за январь и за сентябрь;

Кр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в размере не более 1,5 (далее - коэффициент).

Конкретный размер коэффициента заместителей директора и главного бухгалтера устанавливается трудовым договором с работником Учреждения.

П - доплата за часы преподавательской работы, выплачиваемая из базовой части фонда оплаты труда;

СПзг - специальная часть фонда оплаты труда заместителей Директора, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СПзг = (ЗПпср \times Кр \times Кзн) - (ЗПпср \times Кр) + Р,$$

где 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, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки, 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.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента 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. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Р - компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг - стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей Директора, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле:

$$СТзг = Ср,$$

где Ср - величина стимулирующих выплат заместителю Директора, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

Заработная плата Директора общеобразовательного учреждения, заместителей Директора, главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

2.7 Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается Учредителем.

2.8 Оплата труда работников Учреждения, в том числе заместителей директора и главного бухгалтера Учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками Учреждения.

2.9 На фонд оплаты труда педагогических работников Учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда, направляется не менее 70% от общего фонда оплаты труда Учреждения, включая специальную и стимулирующую части фонда оплаты труда.

2.10 Должностные оклады (оклады) работников Учреждения, 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)» с изменениями.

2.11 Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

2.12 Директор Учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики" в общеобразовательном учреждении.

3. Порядок распределения специального фонда.

3.1 Доплаты устанавливаются приказом директора Учреждения на основании настоящего Положения.

3.2 Прекращение начисления доплат производится на основании приказа директора в связи с изменением характера работы, объема нагрузки и других правоустанавливающих обстоятельств. О прекращении выплаты доплат работникам Учреждения сообщается в установленном законом порядке.

3.2 Коэффициент за проверку тетрадей и письменных работ применяется в следующих размерах:

- 10% от базовой части учителям начальных классов за все предметы, кроме занятий по внеурочной деятельности;
- 10% от базовой части по предметам математика (алгебра, геометрия), русский язык, литература;
- 5% от базовой части по прочим предметам;

- 0% от базовой части по предметам: внеурочная деятельность, музыка, физическая культура, технология.

3.3 Компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации:

- в соответствии со ст.154 ТК РФ, доплата за работу в ночное время (с 22.00 до 06.00 часов) устанавливается сторожу в размере 35 % от часовой тарифной ставки (должностного оклада) за каждый час работы;

- доплата за работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда на основании заключения специальной оценки условий труда : 20% от должностного оклада водителю, дворнику, уборщику служебных помещений.

- оплата сверхурочной работы осуществляется в соответствии со ст.152 ТК РФ; порядок ведения суммированного учета рабочего времени определяется приказом директора.

- оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в соответствии со ст.153 ТК РФ.

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации, в том числе пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем. Перечень компенсационных доплат и повышения ставок установлен приложением к письму Минобразования РФ от 12.01.1993 г. № 10/32-т;

- пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем (первые 3 дня листа нетрудоспособности; не менее 3% от специального ФОТ);

3.4. 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, орден Российской Федерации, нагрудный знак, полученный за достижения в сфере образования:

- коф.1,2 – за ученую степень доктора наук;

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

3.5 Другие дополнительные виды работ, не предусмотренные должностными обязанностями работников, сумма надбавки устанавливается приказом директора.

4. Порядок распределения стимулирующего фонда оплаты труда

4.1 Стимулирующий фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, включает в себя надбавки и доплаты стимулирующего характера (премии и иные поощрительные выплаты), в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

4.2 Надбавки (доплаты) стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в пределах фонда оплаты труда после определения объема средств, необходимых для выплаты окладов, ставок заработной платы, выплат специального фонда, в том числе компенсационных. Выплаты стимулирующего характера могут носить разовый или периодический характер. Размер выплат устанавливается в рублях и баллах.

4.3 Виды, порядок и условия установления и выплаты стимулирующих выплат работникам учреждения, 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.

4.4 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).

4.5 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 так же 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.

4.6 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.

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

4.8 Устанавливаются коэффициенты по следующим ежемесячным надбавкам стимулирующего характера:

4.8.1 выплата, определяемая повышающими коэффициентами, учитывающими выслугу лет педагогических работников:

- коэф.1,005 – стаж работы от 3 до 10 лет;
- коэф.1,01 – стаж работы свыше 10 лет;

4.8.2 выплата, определяемая повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников:

- коэф.1,2 – высшая категория;
- коэф.1,1 – первая категория.

5. Распределение экономии фонда оплаты труда

5.1 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), доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором и материальной помощи работникам лица в соответствии с настоящим Положением и приказом директора. Размер выплат определяется в зависимости от личного вклада и других обстоятельств и максимальными размерами не ограничивается.

5.2 Надбавки, доплаты, премии и иные поощрительные выплаты могут выплачиваться за следующие показатели:

5.2.1 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 иные показатели, установленные приказом директора лица.

5.2.2. Для педагогического состава и АУП:

- за обеспечение эффективного использования материальных средств;
- за обеспечение эффективного электронного обмена с контролирующими органами
- за качественное использование информационных технологий в управлении лицеем;
- 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 лицея;
- 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.

5.2.3. Для гл. бухгалтера, бухгалтеров, секретаря, делопроизводителя:

- 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.

5.2.4. Для обслуживающего персонала из числа АХП:

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

5.2.5. Для совместителей:

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

5.3 Выплаты из фонда экономии (премии) могут быть также выплачены в целях стимулирования закрепления кадров за лицеем, укрепления престижа профессии: в связи с праздничными днями, знаменательными событиями страны, отрасли, лицея или конкретного сотрудника (например, к 8 Марта, Дню учителя, ко дню рождения лицея и т.п.).

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

6. Выплаты материальной помощи работникам

6.1 По заявлению работника лицея 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 лицея.

7. Выплаты за счет субсидий на выполнение муниципального задания за счет средств городского бюджета

7.1 Оклады работников учреждения, финансируемые из средств бюджета городского округа Тольятти, определяются в соответствии со Штатным расписанием Учреждения, которое формируется в пределах фонда оплаты труда из средств бюджета городского округа Тольятти в соответствии с бюджетным кодексом ст. 78.1. и муниципальным заданием на оказание муниципальных услуг и выполнения работ

7.2 Оплата труда директора производится в соответствии с трудовым договором на основании Постановления мэрии городского округа Тольятти от 24.02.2016г. № 525-п/1 «Положение об оплате труда руководителей муниципальных бюджетных образовательных учреждений городского округа Тольятти, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования городского округа Тольятти» с изменениями.

8. Выплаты за счет средств от приносящей доход деятельности

8.1. Оплата за дополнительные образовательные услуги производится согласно трудового договора, дополнительного соглашения к трудовому договору и приказа директора:

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

8.2. За счет средств от приносящей доход деятельности, директор учреждения в праве устанавливать доплаты и надбавки работникам лицея.

9. Выплаты на ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя

9.1 Работнику, выполняющему функции классного руководителя, выплачивается вознаграждение в порядке, установленном в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 г. № 12 "Об

установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных общеобразовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных общеобразовательных учреждений" с изменениям.

9.2 Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя, финансируемое из средств областного бюджета, устанавливается в соответствии с Постановлением мэрии городского округа Тольятти от 27.02.2012 №542-п/1 (в редакции от 15.12.2014 №4683-п/1) «Об утверждении Порядка определения объема и условий предоставления субсидий муниципальным бюджетным учреждениям, муниципальным автономным учреждениям городского округа Тольятти, находящимся в подведомственном подчинении департамента образования городского округа Тольятти, на цели, не связанные с возмещением нормативных затрат на оказание ими муниципальных услуг (выполнение работ), за исключением бюджетных инвестиций».

9.3 Размер вознаграждения, предоставляемого каждому классному руководителю, определяется в пределах сумм, утвержденных законом из расчета 2015 рублей за классное руководство в классе с наполняемостью не менее 25 человек. Для классов с наполняемостью меньше установленной наполняемости расчет размера вознаграждения осуществляется с учетом уменьшения размера вознаграждения пропорционально численности обучающихся

9.4 Вознаграждение за выполнение функций классного руководителя формируемых за счет поступающих в областной бюджет средств федерального бюджета в размере 5000,00 рублей за 1 класс (но не более 2-х классов на 1 человека) независимо от наполняемости в классе на основании постановления правительства Самарской области от 15.02.2006г. № 12 (в редакции от 22.05.2020г. № 345

9.5 Вознаграждение назначается два раза в год : на 1 января и на 1 сентября.

10. Выплаты из средств за счет субсидии на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях.

10.1 Должностной оклад работнику учреждения назначается пропорционально занятой ставке на основании действующей системы оплаты труда согласно Постановлению Правительства Самарской области от 29.10.2008г. № 431.

10.2 Работнику приказом директора учреждения устанавливается доплата из стимулирующего фонда оплаты труда за интенсивность и напряженность.

10.3 Средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда, могут быть направлены на премирование советника директора по воспитанию. Размер таких выплат не ограничен.

11. Выплаты из средств иных целевых субсидий

Работникам учреждения на основании приказа директора лица и наличии правоустанавливающих документов, могут производиться следующие выплаты:

11.1. Ежемесячная денежная выплата в размере 10000 (десять тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 35 лет, педагогическим работникам на основании постановления правительства Самарской области от 19.06.2024 № 450

11.2. Выплата ежемесячной доплаты матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет в размере 1000,00 рублей за полный календарный месяц.

11.3 Ежемесячная денежная выплата в размере 5700 (Пять тысяч семьсот)

рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных образовательных организаций Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, в отношении которых главным распорядителем бюджетных средств является министерство образования и науки Самарской области, и муниципальных общеобразовательных организаций в Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы (постановление Правительства Самарской области от 28.08.2024г. № 619)

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 их количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждения.

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), 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 (500 кв. м. – уборка в первую смену, 1000 кв. м. – уборка во вторую смену).

13. Начисление и выплата 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.

13.6 Выплата заработной платы работникам Учреждения производится: 23 числа - за первую половину месяца; 8 числа - за вторую половину месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

13.7 Ежемесячно, не менее чем за три дня до выплаты заработной платы, работнику выдается расчетный лист на руки, либо направляется на электронную почту, указанную в личном заявлении сотрудника. В расчётном листе указываются составные части заработной платы, иные начисления, удержанные суммы и заработная плата к выдаче за соответствующий период.

СОГЛАСОВАНО

на общем собрании работников

МБУ «Лицей № 76»

Протокол № 1 от 30.08.2024