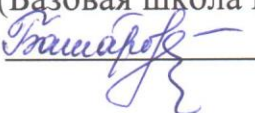


Мотивированное мнение ПК
в письменной форме учтено
Протокол № 3 от 01.11.2022
Председатель профкома
ГБОУ СО «Лицей № 57
(Базовая школа РАН)»
 Г.М.Башарова

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора
ГБОУ СО «Лицей № 57
(Базовая школа РАН)»

от 01.11.2022 № 404/1 - од

Л.А. Козырева



ПОЛОЖЕНИЕ

**о порядке формирования и использования средств фонда оплаты
труда работников ГБОУ СО «Лицей № 57 (Базовая школа РАН)»**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано государственным бюджетным общеобразовательным учреждением Самарской области «Лицей №57 (Базовая школа Российской Академии наук)» (далее - Лицей) на основании:

- Трудового Кодекса Российской Федерации;
- Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»,
- Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006г. №60 «О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций и введении с 1 сентября 2007 года системы оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных организаций, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области»;
- Постановления Правительства Самарской области от 29.10.2008 №431 "Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений и

государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета";

- Приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31.08.2021 №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»;

- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 29.09.2021 № 887-р «Об утверждении 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)»;

- Распоряжения министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020 №354-р «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления выплат стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образования и науки Самарской области государственных образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, из средств от приносящей доход деятельности »;

- Постановления Правительства Самарской области от 04.06.2008 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

- Постановления Правительства Самарской области от 21 февраля 2005 года N 22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты»;

- Постановление Правительства Самарской области от 22 мая 2019 г. N 336 « О внесении изменений в отдельные постановления правительства Самарской области и утверждении порядка выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации;

- Постановлением Правительства Самарской области от 22.02.2018 № 94 «Об установлении отдельного расходного обязательства Самарской области».

1.2. Настоящее Положение регламентирует порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников Лицея.

1.3. Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты

компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (далее по тексту – МРОТ).

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается за счет средств областного бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

1.4. Размеры должностных окладов (окладов), выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда Лицея.

Фонд оплаты труда формируется 2 раза в год, по состоянию на 1 января и 1 сентября, исходя из объема субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания, субсидий на иные цели, а также поступлений от иной приносящей доход деятельности.

1.5. Срок действия данного Положения не ограничен и действует до принятия нового. В настоящее Положение в установленном порядке могут вноситься изменения.

2. Система оплаты труда

2.1. Система оплаты труда (в том числе тарифные системы оплаты труда) устанавливаются в Лицее - коллективным договором, настоящим положением, другими локальными нормативными актами Лицея в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской

Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации.

2.2. Формирование фонда оплаты труда работников Лицея, осуществляется на основании утвержденных нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования.

2.3. Фонд оплаты труда работников Лицея, формируемый за счет средств субсидий на выполнение государственного (муниципального) задания, и состоит из:

2.3.1. Базового фонда оплаты труда работников.

Структура базовой части фонда оплаты труда работников устанавливается в соответствии с Методикой расчета нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения за счет средств областного бюджета и базового норматива затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования на одного обучающегося по очной форме обучения, утверждаемой постановлением Правительства Самарской области, и включает в себя специальный фонд оплаты труда работников. Структурное подразделение

Специальный фонд оплаты труда работников включает:

1) доплаты педагогическим работникам:

- за проверку тетрадей и письменных работ:

русский язык – 9% от ставки заработной платы, установленной за фактический объем учебной нагрузки педагогического работника;

математика - 9% от ставки заработной платы, установленной за фактический объем учебной нагрузки педагогического работника;

физика - 5% от ставки заработной платы, установленной за фактический объем учебной нагрузки педагогического работника;

начальные классы - 8% от ставки заработной платы, установленной за фактический объем учебной нагрузки педагогического работника;

английский язык - 5% от ставки заработной платы, установленной за фактический объем учебной нагрузки педагогического работника;

- за заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты и т.д.) 400,00 руб.;

- за заведование элементами инфраструктуры (заведование мастерскими) 1150,00 руб.

- за заведование методическим объединением (кафедрой) 1500,00 руб.

- за заведование методическим объединением (секция) 500,00 руб.

- иные доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями педагогических работников, в соответствии с Приложением №1 к настоящему Положению;

- при организации внеурочной деятельности, профильного обучения, проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуальногрупповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса - 30 процентов от стоимости человеко-часа;

2) доплаты работникам административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала в соответствии со ст. 151 ТК РФ: при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2 ТК РФ).

3) выплаты педагогическим работникам:

- определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;

- определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников; 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;

4) компенсационные выплаты (доплаты) работникам, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размеры выплат, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

К выплатам (доплатам) компенсационного характера относятся:

Таблица №1

Выплаты (доплаты) компенсационного характера

№ п/п	Наименование	Сумма надбавки	Основание
1	Оплата труда за работу в ночное время Ночное время – время с 22.00 до 06.00 (ст. 96 ТК РФ)	Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет: 35 % часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время	Ст. 154 ТК РФ
2	Оплата труда за работу в выходные и нерабочие	Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном	Ст. 153 ТК РФ

	праздничные дни	размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.	
3	Оплата труда за сверхурочную работу	Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы в двойном размере По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ	Ст. 152 ТК РФ
4	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	Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы	Ст. 151 ТК РФ
5	Компенсации за использование в служебных целях	Компенсации устанавливаются приказом и выплачиваются в размере 2000,00 руб.	ст.188 ТК РФ

	<p>личного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств</p>	<p>пропорционально отработанному времени.</p>	
--	---	---	--

За совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается дополнительная плата по соглашению сторон, с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы. Дополнительная плата устанавливается либо в фиксированной сумме, либо в процентах от оклада (как по основной должности, так и по замещаемой).

Размеры и условия назначения компенсационных выплат устанавливаются коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3.2. Стимулирующего фонда оплаты труда работников.

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

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам Лицея, за исключением директора Лицея, определяются локальными актами Лицея, разработанными в соответствии с действующим законодательством с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета Лицея.

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

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

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

2.4. Фонд оплаты труда работников Лицея, формируемый за счет средств субсидий, включает:

1) ежемесячное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, в соответствии:

- с постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006 №12 "Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений". В классах с наполняемостью не менее 25 человек вознаграждение устанавливается в размере 2015 рублей. В классах с наполняемостью меньше 25 человек вознаграждение устанавливается в размере, уменьшенном пропорционально количеству обучающихся;

2) ежемесячная денежная выплата молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам в размере 5000 рублей, в соответствии с:

- постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2008 года №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области»;

3) ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам учреждений (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере 100 рублей;

4) компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и

среднего общего образования, в соответствии с Порядком выплаты и размера компенсации за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации по образовательным программам основного общего и среднего общего образования, выплачиваемой педагогическим работникам образовательных учреждений, участвующим по решению уполномоченных органов исполнительной власти Самарской области в проведении государственной итоговой аттестации, утвержденным постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 №336;

5) оплата труда работников Лицея за работу по ведению дополнительных учебных часов, в рамках проекта по созданию базовых школ Российской академии наук, исходя из стоимости часа работы, устанавливаемой образовательной организацией.

б) педагогическим работникам Учреждения начиная с марта 2022 года производится ежемесячная денежная выплата в размере 3 200 (трех тысяч двухсот) рублей на ставку заработной платы педагогическим работникам государственных образовательных организаций Самарской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы.

2.5. Размеры каждой составляющей фонда оплаты труда устанавливаются Методиками расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования.

2.6. Два раза в год, по состоянию на 1 сентября и на 1 января, приказом директора Лицея утверждаются размеры каждой составляющей фонда оплаты труда с учетом всех изменений, вносимых в Методику расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования.

2.7. Директор Лицея формирует и утверждает штатное расписание в пределах базового фонда оплаты труда работников Лицея.

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

$$ЗПп=СЧ*Кпр*Н*Уп*4,2*Кгр*Ккв*Кзн+Д+Сп,$$

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:

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

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

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 месяц;

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении по отдельным предметам (иностранному языку, информатика, технология, математика, физика и т.д.), 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 квалификационную категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную 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;

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

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

2.9. Средняя расчетная единица за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, рассчитывается отдельно по уровню образования, с учетом типа и вида образовательного учреждения, а также форм обучения согласно действующим нормативам бюджетного финансирования.

Расчет производится два раза в год, по состоянию на 1 января и на 1 сентября, по формуле:

ФОТ пед.* УД

$$Cч = \frac{\text{ФОТ пед.}}{(\sum a_i b_i) * 365},$$

где:

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

ФОТ пед. – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих процесс в соответствии с учебным планом;

$(\sum a_i b_i)$ – сумма ученико-часов в соответствии с учебным планом;

a_i – количество учащихся в классах;

b_i – количество часов за год в соответствии с учебным планом в классе на одного обучающегося;

i – переменное значение, обозначающий 1-й, 2-й, ... 11-й классы;

УД - количество дней в учебном году, но не более 245 дней;

365 – количество дней в году.

2.10. Заработная плата директора Лицея устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = ЗПср * Кр * Ккв + КЗн + Ср,$$

где:

$ЗПр$ - заработная плата директора Лицея;

$ЗПср$ – средняя заработная плата педагогических работников Лицея, 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:

1,8 - в отношении I группы по оплате труда;

1,4 - в отношении II группы по оплате труда;

1,2 - в отношении III группы по оплате труда;

1,1 - в отношении IV группы по оплате труда;

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

1,1 – для руководителей, имеющих высшую категорию;

1 – для руководителей, 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:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, орден СССР, орден Российской Федерации, знак отличия «За заслуги перед Самарской областью», полученные за достижения в сфере образования (устанавливается по одному из данных оснований по выбору работника);

Ср – величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения.

2.11. Заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера Лицея устанавливается директором Лицея в соответствии с группой по оплате труда директора Лицея два раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле:

$$ЗПр = ЗПср * КР * Ккв * Кзн + Ср,$$

где:

ЗПр – заработная плата заместителей директора, главного бухгалтера Лицея;

ЗПср – средняя заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом Лицея, за январь и за сентябрь;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда директора Лицея 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;

Ср – величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру общеобразовательного учреждения.

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

Прочий персонал включает в себя (административно-управленческий персонал, учебно-вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал), педагогический персонал, не осуществляющий образовательный процесс в соответствии с учебным планом, и учебно-вспомогательный персонал.

Оплата труда прочего персонала осуществляется на основании трудового договора между работодателем и работником в установленном порядке.

2.13. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается органом управления образованием.

2.14. 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 государственных бюджетных учреждений - центров психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования в расчете на одного обучающегося, воспитанника за счет средств областного бюджета» (с учетом изменений).

2.15. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы директора Лицея и среднемесячной заработной платы работников Лицея, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год (далее по тексту - предельный уровень), устанавливается в кратности 4.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителей директора и главного бухгалтера Лицея и среднемесячной заработной платы работников Лицея, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

2.16. Средняя заработная плата директора Лицея, его заместителей, главного бухгалтера и работников Лицея, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы директора Лицея, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников Лицея,

рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

2.17. Для работников, которым установлен суммированный учет рабочего времени (сторожа- вахтеры), оплата труда производится по часовой тарифной ставке, за фактически отработанные часы.

Часовая тарифная ставка определяется путем деления оклада на среднемесячное количество рабочих часов за учетный период.

Среднемесячное количество рабочих часов рассчитывается по формуле:

$$K_{\text{срмес}} = K_{\text{грч}} : M,$$

где:

$K_{\text{срмес}}$ - среднемесячное количество рабочих часов;

$K_{\text{грч}}$ - годовое количество рабочих часов по календарю;

M – количество месяцев в учетном периоде.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день в соответствии со ст. 153 ТК РФ, начисляется по окончании месяца.

Норма рабочего времени за учетный период определяется по производственному календарю исходя из продолжительности рабочей недели, установленной для работников.

Если работник устраивается на работу не с начала учетного периода, то норма рабочего времени для него определяется только за часть учетного периода с первого дня его работы до окончания учетного периода. Если работник увольняется с работы, не доработав полностью учетный период, то норма рабочего времени для него определяется с начала учетного периода по день увольнения.

При подсчете нормы рабочего времени в конце учетного периода для конкретного работника из нормы рабочего времени исключаются периоды, когда сотрудник не работал, но за ним сохранялось место работы в случаях, предусмотренных законодательством (период временной нетрудоспособности,

отпуска и т. д.). Норма рабочего времени в этом случае уменьшается на количество часов, пропущенных работником по графику работы.

При подсчете сверхурочных часов за учетный период работа в нерабочие праздничные дни, произведенная сверх нормы рабочего времени, не учитывается, поскольку она оплачивается в двойном размере.

Работнику, которому установлен суммированный учет рабочего времени, оплата недоработанных часов производится:

- если недоработка возникла по вине работодателя - в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени;

- если недоработка возникла по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, - в размере $\frac{2}{3}$ должностного оклада (оклада), рассчитанного пропорционально фактически отработанному времени.

Работнику, которому установлен суммированный учет рабочего времени, оплата недоработанных часов не производится, если недоработка возникла по вине работника.

2.18. Для уборщика служебных помещений предусмотрена норма убираемой площади из расчета 500 м² на одну штатную единицу уборщика служебных помещений.

3. Порядок почасовой оплаты труда

3.1. Почасовая оплата труда педагогических работников применяется при оплате:

- за часы, в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников не более двух месяцев;

- за педагогическую работу специалистам предприятий, учреждений, организаций (в том числе из числа работников управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы;

3.2. Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось более двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях, с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

3.3. Директор Лицея в пределах средств, если это целесообразно и не ущемляет интересов основных работников Лицея, может привлекать для проведения учебных занятий с обучающимися высококвалифицированных специалистов с применением условий почасовой оплаты труда.

4. Порядок распределения фонда экономии

4.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда, вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств фонда социального страхования и по другим причинам, средства направляются на осуществление единовременных выплат стимулирующего характера, выплат в соответствии с 191 ст. ТК РФ и материальной помощи работникам Лицея.

4.2. Порядок назначения единовременных выплат стимулирующего характера устанавливается в соответствии с Положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда работников ГБОУ СО «Лицей № 57 (Базовая школа РАН)».

4.3. Виды материальной помощи работникам Лицея:

1) единовременная выплата на лечение при продолжительной болезни (более одного месяца, подтвержденной листками временной нетрудоспособности) - предоставляется в размере 3000,00 рублей. Период обращения за данной выплатой - в течение двух месяцев после закрытия листка нетрудоспособности;

2) единовременная выплата в случае смерти близкого родственника (родители, супруги, дети, братья, сестры) - предоставляется в размере 3000,00 рублей. Период обращения за данной выплатой - в течение двух месяцев после получения свидетельства о смерти близкого родственника;

3) единовременная выплата многодетным матерям (отцам) в связи с тяжелым материальным положением - предоставляется в размере 3000,00 рублей;

4) единовременная выплата работникам, оказавшимся в трудной жизненной ситуации - предоставляется в размере 10 000,00 рублей.

4.4. Основанием для рассмотрения вопроса об оказании работникам материальной помощи является заявление работника с приложением подтверждающих документов.

4.5. Решение об оказании материальной помощи, ее размере и источнике выплаты принимается директором Лицея с учетом мнения первичной профсоюзной организации и оформляется приказом.

5. Выплаты за счет внебюджетных средств

5.1. В начале учебного года, на основании учебного плана платных образовательных услуг, формируется и утверждается тарификация на текущий учебный год.

5.2. Оплата труда педагога, оказывающего платные образовательные услуги, производится на основании табеля учета рабочего времени. Стоимость часа, определяющего заработную плату педагога, рассчитывается с учетом приказа министерства образования и науки Самарской области от 08.06.2011г. № 104-од (с учетом изменений).

5.3. За счет средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, а также иной приносящей доход деятельности, директор вправе устанавливать доплаты, надбавки и выплату материальной помощи работникам Лицея.

5.4. Директору Лицея устанавливается выплата стимулирующего характера и материальная помощь (доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения – не более 10 %) (Приложение №2).

Выплаты устанавливаются ежемесячно. Выплата стимулирующего характера (доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года) назначается в максимальном размере (Приложение №2), если заработная плата руководителя с учетом данной выплаты (нарастающим итогом) не составляет предельно допустимого значения среднемесячной заработной платы руководителя, т.е. не превышает четырехкратного размера средней заработной платы работников Лицея. В случае превышения предельно допустимого значения среднемесячной заработной платы руководителя % назначаемой выплаты уменьшается. Шаг уменьшения составляет 0,2%. Шаг уменьшения применяется столько раз, сколько потребуется для выполнения условий соблюдения кратности 4.

6. Начисление и выплата заработной платы

6.1. Заработная плата начисляется сотрудникам Лицея в размере и порядке, предусмотренным настоящим Положением.

6.2. Основанием для начисления заработной платы являются: штатное расписание, тарификация, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором Лицея, распоряжения учредителя.

6.3. Табель учета рабочего времени заполняют ответственные лица и подписывают заместители директора и директор Лицея.

6.4. Сотрудникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

6.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям (видам работ), а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должности (виду работ).

6.6. Заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

6.7. Перед выплатой заработной платы каждому сотруднику выдается расчетный лист с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размера и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.8. Выплата заработной платы производится два раза в месяц: 25-го числа месяца (за первую половину месяца) и 10-го числа месяца, следующего месяца (за вторую половину месяца - окончательный расчет за месяц).

6.9. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.10. Удержание из заработной платы сотрудника производится только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению сотрудника.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

6.11. Оплата отпусков сотрудникам производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня, после предъявления уволенным работником требования о расчете.

6.13. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов. Статья 141 ТК РФ.

Принято на Общем собрании работников Лицея
Протокол Общего собрания работников Лицея
№ 2 от 01.11.2022 г.

Приложение №1

к Положению о порядке формирования и
использования средств фонда оплаты труда работников
ГБОУ СО «Лицей № 57 (Базовая школа РАН)»

Виды и размер доплат за осуществление деятельности,
не предусмотренной должностными обязанностями
педагогических работников

№ п/п	Вид доплаты	Размер доплаты, руб.	Период
1.	Организация предметных олимпиадных школ 1 группа 500,00 руб.	не более 3000,00	Ежемесячно
2.	Организация работы с ЗФТШ 1 группа 500,00 руб.	не более 2000,00	Ежемесячно
3.	Работа кружков и секций 1 группа 500,00 руб.	не более 4000,00	Ежемесячно
4.	Руководство НОУ	2000,00	Ежемесячно
5.	Организация воинского учета граждан, в т.ч. бронирование граждан, пребывающих в запасе	2000,00	Ежемесячно
6.	Организация мероприятий в рамках гражданской обороны	2000,00	Ежемесячно
7.	Руководство первичной профсоюзной организацией	1000,00	Ежемесячно
8.	Ведение протоколов педагогического совета Лицея	2000,00	Ежемесячно
9.	Информационная поддержка сайта Лицея	2000,00	Ежемесячно
10.	Администрирование базы ГИС АСУ РСО	2000,00	Ежемесячно
11.	Наставничество	1000,00	Ежемесячно
12.	Внесение сведений в ФИС ФРДО	2000,00	Разовая доплата
13.	Заполнение баз данных РИС, ГИА с правом передачи персональных данных	1500,00	Ежемесячно
14.	Оформление информационных стендов	1500,00	Ежемесячно
15.	Углубленное изучение математики	1000,00	Ежемесячно
16.	Внешкольная работа по физической	не более	Ежемесячно

	культуре за 1 группу 1000,00 руб.	3000,00	
17.	Работа с детьми спец.мед. группы За 1 группу 860,00 руб.	не более 3000,00	Ежемесячно
18.	Выпуск школьной газеты: - верстка, оформление, редактирование - подготовка фотоматериалов	5000,00 4000,00	Ежемесячно Ежемесячно

Приложение №2

к Положению о порядке формирования и
использования средств фонда оплаты труда работников
ГБОУ СО «Лицей № 57 (Базовая школа РАН)»

Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь, выплачиваемые руководителю ГБОУ СО «Лицей № 57 (Базовая школа РАН)» в зависимости от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в ГБОУ СО «Лицей № 57 (Базовая школа РАН)»

Объем средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения (тыс. рублей)	Выплаты стимулирующего характера и материальная помощь руководителю образовательного учреждения (доля от общего объема средств от приносящей доход деятельности, поступивших в образовательное учреждение в течение года или на момент увольнения руководителя образовательного учреждения)
менее 500	10%
от 500 до 1000	9,5%
от 1000 до 1500	9%
от 1500 до 2000	8,5%
от 2000 до 2500	8%
от 2500 до 3000	7,5%
от 3000 до 3500	7%
от 3500 до 4000	6,6%
от 4000 до 4500	6,3%
от 4500 до 5000	6%
от 5000 до 6000	5,7%
от 6000 до 7000	5,4%
от 7000 до 8000	5,2%
от 8000 до 9000	5%
от 9000 до 10000	4,8%
от 10000 до 12000	4,6%
от 12000 до 14000	4,4%
от 14000 до 16000	4,2%
от 16000 до 18000	4%

от 18000 до 20000	3,8%
от 20000 до 25000	3,5%
от 25000 до 30000	3,3%
30000 и выше	3%

Всего прошнуровано, пронумеровано и
скреплено печатью 29 листов

Директор

Л.А. Козырева

