


ПРИНЯТО
Общим собранием работников
МБУ «Лицей № 60»
Протокол № 1 от «10» 03 2018 г

УТВЕРЖДЕНО
Директор МБУ «Лицей №60»
Т.В. Ракицкая
Приказ № 7166 от «10» 03 2018 г



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
городского округа Тольятти
«Лицей №60»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет источники, порядок формирования и распределения фонда оплаты труда, структуру заработной платы работников лицея, условия установления выплат социального характера.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», с учетом норм и правил введения и исполнения новой системы оплаты труда работников образования Самарской области на основе Постановления Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений», Постановления Правительства Самарской области «О внесении изменений в Постановление Правительства Самарской области от 01.06.2006 г.» (от 21.06.2006 г. № 8, от 27.07.2007 г. № 118, от 11.06.2008 г. № 201, от 29.10.2010 № 563, от 22.01.2014 № 25,от 20.12.2016 №773)

1.3. Настоящее Положение принимается общим собранием работников лицея и утверждается приказом директора лицея.

1.4. Целью настоящего Положения является систематизация видов и форм оплаты труда, применяемых в лицее, в соответствии с действующими законодательными и нормативными актами Российской Федерации, Уставом лицея и требованиями коллективного договора.

1.5. Заработная плата работников лицея представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада, компенсационных и стимулирующих выплат.

1.6. Минимальным уровнем оплаты труда работников лицея является законодательно установленный размер минимальной оплаты труда.

1.7. Координацию работы по формированию и использованию средств фонда оплаты труда осуществляет бухгалтерия лицея по согласованию с директором.

1.8. Используемые термины и сокращения:

- *Должностной оклад* – фиксированная оплата труда работника за исполнение должностных (трудовых) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- *Ставка* – фиксированная оплата труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат соответствии с учебным планом.
- *Средняя расчетная единица* – фиксированная оплата труда педагогического работника за один учебный час в расчете на одного учащегося.

- *Выплаты компенсационного характера* – выплаты, обеспечивающие оплату труда в повышенном размере работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях труда, отклоняющихся от нормальных.
- *Выплаты стимулирующего характера* – виды выплат, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.
- *Работник* – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с учреждением на основании заключенного трудового договора.
- *Исполнение обязанностей временно отсутствующего работника* – выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы как по другой, так и по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.
- *Расширение зон обслуживания или увеличение объема работ* – выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по такой же профессии (должности) за дополнительную оплату.
- *Совмещение профессий (должностей)* – выполнение работником в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой профессии (должности) за дополнительную оплату.

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Формирование фонда оплаты труда лица осуществляется в пределах объема средств организации на текущий финансовый год.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников лица за трудовые усилия, потраченные на качественное выполнение основных профессиональных функций, определенных квалификационными требованиями в рамках нормативов рабочего времени с учетом особенностей содержания и условий труда.

2.2. Фонд оплаты труда лица (далее ФОТ) формируется из следующих средств:

- средства федерального бюджета (СФБ)
- средств областного бюджета для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (ФОТ СОБ),
- средств областного бюджета для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования учащихся, находящихся на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям (ФОТ СОБИО),
- средств муниципального бюджета городского округа Тольятти (ФОТ СМБ),
- внебюджетных средств лица, полученные от оказания дополнительных платных образовательных услуг (ФОТ ВСЛ).

$\text{ФОТ} = \text{СФБ} + \text{ФОТ СОБ} + \text{ФОТ СОБИО} + \text{ФОТ СМБ} + \text{ФОТ ВСЛ}$

2.3. Средства федерального бюджета (СФБ) представляют собой субсидию на выплату

ежемесячного вознаграждения в размере 2015 рублей (за 25 обучающихся) за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам муниципальных бюджетных учреждений, реализующих общеобразовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, а также субсидию на осуществление ежемесячной денежной выплаты в размере 5000 (пять тысяч) рублей молодым, в возрасте не старше 30 лет, педагогическим работникам, принятым на работу по трудовому договору по педагогической специальности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников, утвержденной Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 05.05.2008 N 216н "Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования" в муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение, являющееся основным местом их работы, в течение года после окончания ими высшего или среднего специального учебного заведения по направлению подготовки "Образование и педагогика" или в области, соответствующей преподаваемому предмету.

2.4. Средства областного бюджета для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования (ФОТ СОБ) определяются в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до лица исходя из:

- а) областного норматива финансирования на предоставление общедоступного и бесплатного начального общего, основного общего, среднего общего образования;
- б) количества учащихся в лицее.

2.5. ФОТ СОБ состоит из:

1) базового фонда в размере 81,76 % от ФОТ СОБ, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс по тарификации, в размере от 56,85 % до 59,88% базового фонда в зависимости от параллели учебных классов;
- фонд оплаты труда работников штатного расписания в размере не более 21,34 % от базового фонда;
- специальный фонд оплаты труда в размере не более 21,82 % от базового фонда, который включает:
 - доплаты педагогическим работникам за проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников;
 - выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
 - выплаты, определяемые повышающими коэффициентами, учитывающими квалификационную категорию работников;
 - выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР

или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

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

2) стимулирующего фонда в размере 18,24 % от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

2.6. Размеры выплат и доплат, выплачиваемых из специального фонда оплаты труда, устанавливаются на основании Положения о распределении специального фонда оплаты труда.

2.7. Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения, за исключением руководителя образовательного учреждения, определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда, разработанным на основе регионального регламента распределения стимулирующего фонда оплаты труда работников образовательных учреждений, утверждаемого министерством образования и науки Самарской области при участии Совета лица и профсоюзной организации лица. Размер стимулирующих выплат руководителю образовательного учреждения устанавливается учредителем.

2.8. ФОТ СОБИО (средства областного бюджета для обеспечения государственного образовательного стандарта общего образования учащихся, находящихся на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям) состоит из:

1) базового фонда в размере 81,76 % от ФОТ СОБИО, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс по индивидуальной программе, в размере не менее 93,45 % от базового фонда;
- специальный фонд оплаты труда в размере не более 6,55 % от базового фонда,

2) стимулирующего фонда в размере не более 18,24 % от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты, в том числе руководителю образовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

2.9. Средства муниципального бюджета (ФОТ СМБ) направляются на организацию воспитательной работы с обучающимися во внеурочное и каникулярное время.

2.10. ФОТ ВСЛ (внебюджетные средства лица, полученные в результате оказания дополнительных платных образовательных услуг) состоит из:

1) базового фонда в размере не менее 83 % от ФОТ ВСЛ, который включает:

- фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс по тарификации ДОУ, в размере не менее 63 % от базового фонда;
- фонд оплаты труда штатных работников ДОУ в размере не более 37 % от базового фонда;

2) стимулирующего фонда в размере не более 17 % от фонда оплаты труда работников, который включает надбавки и доплаты стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты.

III. Штатное расписание лица и тарификация педагогических работников лица.

3.1. Штатное расписание составляется на основе Типового штатного расписания лица, общероссийского классификатора должностей рабочих, служащих.

3.2. Количество единиц штатного расписания определяется директором лица, исходя из соображений оптимального обеспечения учебно-воспитательного процесса и организации деятельности всех структур лица.

3.3. Штатное расписание утверждается приказом директора и действует до момента изменения.

3.4. Тарификация педагогов (распределение часов учебной нагрузки в соответствии с учебным планом) подразделяется на предварительную и окончательную.

3.5. Предварительная тарификация на следующий учебный год осуществляется до ухода педагогов в очередной отпуск.

3.6. Окончательная тарификация осуществляется два раза в год (на 1 сентября и на 1 января) после сдачи отчетов учредителю о количестве классов-комплектов и наполняемости классов.

3.7. При распределении часов учебной нагрузки обязательно учитывается образование и уровень квалификации педагогов.

3.8. Установление учебной нагрузки ниже минимальной (ставки) допускается только с письменного согласия педагога.

3.9. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, сохраняются, как правило, ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

3.10. Тарификация утверждается приказом директора.

IV. Система оплаты труда.

4.1. Заработанная плата работнику лица устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в лице системой оплаты труда.

4.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, должностных окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами иными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Самарской области, и нормативными правовыми актами городского округа Тольятти.

4.3. Под системой оплаты труда в настоящем Положении понимается способ расчета размеров вознаграждения, подлежащего уплате Работникам за выполнение ими трудовых обязанностей.

4.4. Заработная плата директора лица устанавливается учредителем на основании трудового договора.

4.5. Заработная плата педагогических работников начисляется в соответствии с Методикой формирования и распределения фонда оплаты труда, принятой в Самарской области. Начисление заработной платы педагогических работников осуществляется исходя из средней расчетной единицы за один учебный час, количества учащихся в классе, количества учебных часов и повышающих коэффициентов, учитывающих деление класса на группы, квалифицированную категорию и наличие звания или ученой степени у работника.

4.6. Средняя расчетная единица за один учебный час педагогических работников, осуществляющих учебный процесс с учащимися, рассчитывается отдельно по ступеням обучения (начальное общее образование, основное общее образование, среднее (полное) общее образование) в соответствии с методикой, утвержденной Постановлением Правительства Самарской области от 01.06.2006 г. № 60 « О проведении в 2006 году эксперимента по апробации новых механизмов оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений».

4.7. Месячная заработная плата включает компенсационные выплаты и прочие доплаты, выплачиваемые из специального фонда, а также выплаты стимулирующего характера.

4.8. Заработная плата педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность, рассчитывается по формуле:

$$ЗПн = \sum Сч \cdot Н \cdot Уп \cdot 4,2 \cdot Кгр \cdot Ккв \cdot Кзн + Д + Сп + Оз + ДОУ, \quad \text{где}$$

ЗПн - заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;

Сч – средняя расчетная единица за один учебный час;

Н – количество учащихся по предмету в классе;

Уп – количество часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе;

4,2 – среднее количество недель в месяце;

Кгр – повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы;

Ккв – повышающий коэффициент, учитывающий квалификационную категорию педагогического работника,

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

\sum – сумма выплат по каждому классу, предмету;

Д – выплаты из специального фонда;

Сп – доплаты и надбавки из стимулирующей части фонда оплаты труда;

Оз – оплата за часы замещения;

ДОУ – оплата по договору возмездного оказания услуг в рамках организации дополнительных платных образовательных услуг.

4.9. За часы, отработанные педагогическим работником в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, применяется почасовая оплата труда согласно расчетной единице в классе, где происходит замещение.

4.10. Перерасчет заработной платы педагогических работников производится дважды в год: на 1 сентября и на 1 января.

4.11. Перерасчет заработной платы (в части зависимости от количества обучающихся в классе) может быть произведен и в течение учебного года, если вследствие неурегулированных конфликтных отношений с учителем обучающийся по настоянию родителей (законных представителей) переведен в другой класс или отчислен в порядке перевода другую общеобразовательную организацию или в связи с производственной необходимостью.

4.12. Средняя месячная заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от объема учебной нагрузки, выполняемого педагогическими работниками в каждом месяце учебного года, а также в период каникул, не совпадающий с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.13. Зарплата штатных сотрудников, относящихся к административно-управленческому персоналу, рассчитывается по формуле:

$$ЗПауп = Ок \cdot Ккв \cdot Кзн + Д + Сп + ДОУ, \quad \text{где}$$

ЗПауп – заработная плата штатного сотрудника, относящегося к административно-управленческому персоналу;

Ок – оклад по штатному расписанию;

Кзн – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

Д – выплаты из специального фонда;

Сп – доплаты и надбавки из стимулирующей части фонда оплаты труда;

ДОУ – оплата по договору возмездного оказания услуг в рамках организации дополнительных платных образовательных услуг.

4.14. Зарплата штатных сотрудников, относящихся к учебно-вспомогательному или обслуживающему персоналу, рассчитывается по формуле:

$$ЗПш = Ок + Д + Сп, \quad \text{где}$$

ЗПш – заработная плата штатного сотрудника, относящегося к учебно-вспомогательному или обслуживающему персоналу;

Ок – оклад по штатному расписанию;
Д – выплаты из специального фонда;
Сп – доплаты и надбавки из стимулирующей части фонда оплаты труда.

4.15. Оплата труда работников лица на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

4.16. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства (совмещения), производится отдельно по каждой из должностей.

4.17. 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.

4.18. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном 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. Порядок оплаты за работу в выходные дни не распространяется на работников со сменным графиком работы.

4.19. Оплата труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) осуществляется в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются Положением о распределении специального фонда оплаты труда.

4.20. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей работником (простое) выплата заработной платы производится с учетом следующего:

4.20.1. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не ниже среднемесячной заработной платы работника.

4.20.2. Время простоя по причинам, не зависящим от сторон трудового договора, оплачивается в размере не менее 2/3 от среднемесячной заработной платы за весь период вынужденного простоя. Оплата в период карантина или в других случаях, представляющих опасность для здоровья, осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ об охране здоровья населения.

4.20.3. Время простоя по вине работника оплате не подлежит.

V. Начисление и выплата заработной платы

5.1. Основанием для начисления заработной платы работникам являются трудовой договор, табель учета рабочего времени.

5.2. До выплаты зарплаты каждому работнику выдается расчетный лист с указанием составных частей заработных выплат, с указанием размера и оснований произведенных удержаний, а также общей суммы, подлежащей выплате. Расчетный лист оформляется и выдается работнику ежемесячно.

5.3. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

5.4. Выплата заработной платы за текущий месяц производится два раза в месяц: 22-го числа расчетного месяца и 7-го числа месяца, следующего за расчетным, выплата за вторую половину декабря производится в конце месяца до 31 декабря.

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

5.6. Зарплата перечисляется на банковскую карту работника в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

5.7. Оплата отпуска осуществляется не позднее, чем за 3 дня до его начала.

5.8. Окончательный расчет по зарплате при увольнении работника производится в последний день работы.

5.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

5.10. В случае смерти работника не полученная им зарплата выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов.

5.11. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

5.12. Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю могут производиться для возмещения неотработанного аванса, выданного работнику в счет заработной платы; для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок; при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска.

5.13. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20%, а в случаях, предусмотренных федеральными законами - 50% заработной платы, причитающейся работнику. В отдельных случаях (взыскание алиментов на несовершеннолетних детей, возмещение вреда, причиненного работодателем здоровью работника, возмещение вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещение ущерба, причиненного преступлением), установленных законодательством

Российской Федерации, размер удержаний из заработной платы не может превышать 70%. Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

VI. Выплаты социального характера.

6.1. Под выплатами социального характера понимается денежная выплата непосредственно не связанная с результатами осуществления трудовой деятельности.

6.2. Выплаты социального характера осуществляются в связи с наступлением особых обстоятельств:

- торжественное событие в общественной жизни (юбилей учреждения, профессиональный праздник, выход на пенсию, получение отраслевой или правительственной награды и т.д.);
- торжественное событие в личной жизни (свадьба, рождение ребенка, юбилейная дата и др.);
- длительное заболевание, требующее дорогостоящего лечения, подтвержденное соответствующими документами;
- тяжелая травма;
- тяжелое финансовое положение, связанное с чрезвычайной ситуацией или последствием стихийных бедствий (кража, пожар, наводнение и др.);
- смерть близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей);
- смерть работника;
- иная экстренная ситуация.

6.3. Выплата социального характера может выплачиваться всем работникам к отпуску на оздоровление, на приобретение путевок и в целях социальной защиты.

6.4. Решение о выплатах социального характера и её конкретных размерах принимает руководитель лицея на основании письменного заявления работника и документов, подтверждающих наступление особых обстоятельств.

6.5. Выплаты социального характера осуществляются за счет внебюджетных средств лицея и (или) за счет экономии фонда оплаты труда вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам.

VII. Ответственность работодателя

7.1. За задержку выплаты заработной платы работодатель несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

VIII. Заключительные положения.

8.1. Настоящее Положение вступает в силу с даты его введения, указанной в соответствующем приказе директора лицея и действует до его изменения или отмены.

8.2. Вопросы оплаты труда, не урегулированные настоящим Положением разрешаются в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ и другими правовыми актами трудового законодательства.

Мнение профкома учтено

Протокол № 6 от 19.03 2018г.

Председатель Степанова Степанова Е.В.

Всего: 1,2 (двенадцать) листов
Директор МБУ «Линей № 60»

1. И. Ракицкая

