

**ПРИНЯТО:**

Советом лицея  
Протокол от 08.02.2024 № 2

**СОГЛАСОВАНО:**

Профсоюзным комитетом  
МБУ «Лицей № 6»  
Протокол от 08.02.2024 № 3

**УТВЕРЖДЕНО:**

приказом от 08 февраля 2024 г. № 82-од

Директор МБУ «Лицей № 6»

Е.Ю.Мицук

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ МУНИЦИПАЛЬНОГО  
БЮДЖЕТНОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ  
ГОРОДСКОГО ОКРУГА ТОЛЬЯТТИ «ЛИЦЕЙ № 6 ИМЕНИ ГЕРОЯ  
СОВЕТСКОГО СОЮЗА АЛЕКСАНДРА МАТВЕЕВИЧА МАТРОСОВА»**

ТОЛЬЯТТИ

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Лицей № 6 имени Героя Советского Союза Александра Матвеевича Матросова» (далее – Положение) регламентирует формирование и использование средств на оплату труда работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения городского округа Тольятти «Лицей № 6 имени Героя Советского Союза Александра Матвеевича Матросова» (далее - «Лицей»).

1.2. Настоящее Положение разработано на основании Трудового Кодекса РФ, Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации», Постановления Правительства Самарской области от 1 июня 2006 г. N 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 учреждений, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений Самарской области», постановления Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года № 353 «Об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области и утверждении методик расчета нормативных затрат на оказание государственных услуг и базовых нормативов затрат на оказание государственных услуг в сфере дошкольного образования», приказа Министерства образования и науки Самарской области от 31 августа 2021 года N 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», Постановления мэра городского округа Тольятти от 17.10.2007 № 3128-1/П «О введении системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений и муниципальных образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, обеспечивающих реализацию общеобразовательных программ начального общего образования, отличной от Единой тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Тольятти с 1 сентября 2007 года», Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти, утвержденного постановлением Главы городского округа Тольятти от 30 июля 2019 N 2019-п/1, Устава Лицея.

1.3. Заработная плата работникам Лицея устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими Лицее системами оплаты труда.

1.4. Система оплаты труда работников Лицея в соответствии с Постановлением мэра городского округа Тольятти от 17.10.2007. № 3128-1/П принимается отличной от тарифной системы оплаты труда:

1.4.1. в качестве системы оплаты труда в Лицее принята Методика формирования и распределения фонда оплаты труда, а также расчета заработной платы работников государственного общеобразовательного учреждения Самарской области (Приложение 1 к постановлению Правительства Самарской области от 01.06.2006 № 60 (далее – Методика).

1.4.2. в качестве системы оплаты труда работников структурного подразделения МБУ «Лицей № 6» детского сада «Дельта» принято Положение об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденное Постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 г. N 353.

1.5. Источниками средств, направляемых на оплату труда работников МБУ «Лицей № 6», являются:

- средства бюджета Самарской области;
- бюджетные средства, выделяемые из бюджета городского округа Тольятти;
- субсидии на иные цели;

- внебюджетные средства: доход от оказания платных услуг, целевые средства, выделенные на уставные цели Лицея.

1.6. За счет средств субсидий на иные цели сотрудникам в соответствии с действующим законодательством РФ устанавливаются следующие выплаты:

1.6.1. Ежемесячная доплата матерям (или другим родственникам, фактически осуществляющим уход за ребенком), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до 1,5 лет и состоящим в трудовых отношениях на условиях трудового договора с учреждением.

1.6.2. Ежемесячная денежная выплата молодым педагогическим работникам, в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013г. № 239 "Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области и внесении изменений в отдельные постановления Правительства Самарской области».

1.6.3. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам, в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 15 февраля 2006 года № 12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений, находящихся в ведении Самарской области, и муниципальных образовательных учреждений».

1.6.4. Компенсация за работу по подготовке и проведению государственной итоговой аттестации педагогическим работникам, участвующим в проведении государственной итоговой аттестации по программам основного и среднего общего образования, в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 22.05.2019 № 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».

1.6.5. Оклад и стимулирующие выплаты (надбавка за интенсивность и напряженность, доплата за добросовестный и эффективный труд) по должности «Советник директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями», в соответствии с Постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023 № 365 «Об утверждении порядка определения объема и условий предоставления субсидий государственным бюджетным учреждениям Самарской области и государственным автономным учреждениям Самарской области, подведомственным министерству образования и науки Самарской области, в соответствии с абзацем вторым пункта 1 статьи 78.1 Бюджетного кодекса Российской Федерации на проведение мероприятий по обеспечению деятельности советников директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями в общеобразовательных организациях». Доплаты и надбавки стимулирующего характера могут выплачиваться за счет экономии этой субсидии только работнику, исполняющего обязанности советника директора по воспитанию и взаимодействию с детскими общественными объединениями.

1.6.6. Другие виды выплат из фонда оплаты труда за счет средств субсидий на иные цели устанавливаются работникам приказом директора (при условии и в пределах финансирования) в размере, на срок и на условиях, предусмотренных нормативными документами и законодательством, предусматривающими такие доплаты и выплаты.

1.7. Заработная плата работников общеобразовательного учреждения не может быть менее установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

1.8. Заработная плата выплачивается 21-го (за первую половину месяца) и 6-го (за вторую половину месяца) числа каждого месяца путем перечисления на пластиковую карту.

1.9. Заработная плата работников МБУ «Лицей № 6» подлежит регулярной индексации в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Порядок индекса-

ции заработной платы, финансируемой из областного бюджета, устанавливается актами органов государственной власти Самарской области, порядок индексации заработной платы, финансируемой из местного бюджета, – актами органов местного самоуправления. Индексации подлежит средняя расчетная единица за один учебный час для педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, для других работников лица индексации подлежит оклад, если иное не установлено актами органов Правительства Самарской области и местного самоуправления.

## **2. Формирование фонда оплаты труда**

2.1. Формирование фонда оплаты труда работников Лицея осуществляется на основании утвержденных постановлением Правительства Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования.

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется в соответствии с Методикой.

2.2. Фонд оплаты труда работников Лицея состоит из:

1) базового фонда.

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 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.

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

Размер базового фонда и размер стимулирующего фонда в процентах от фонда оплаты труда устанавливается Правительством Самарской области в Методике.

3) объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня установленного федеральным законом МРОТ. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется руководителем образовательного учреждения.

2.3. Специальный фонд оплаты труда работников включает:

- доплаты педагогическим работникам за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, заведование элементами инфраструктуры (учебные кабинеты, мастерские и т.д.), консультации и дополнительные занятия с обучающимися, использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие доплаты за осуществление деятельности, не предусмотренной должностными обязанностями работников, в том числе за квалификационные категории "педагог-наставник", "педагог-методист";

- 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, Российской Федерации или Самарской обла-

сти, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования;

- компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством (доплата за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; доплата за работу в ночное время; доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни; доплата за сверхурочную работу; доплата за совмещение профессий (должностей); доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы; доплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором);

- доплата за выполнение работ различной квалификации) (далее - компенсационные выплаты работникам, предусмотренные трудовым законодательством), а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем;

- 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.

Размеры и условия назначения выплат и доплат из специального фонда оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. Виды, порядок и размеры выплат стимулирующего характера для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Надбавки осуществляются:

- за качественное выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг основных обязанностей;

- за высокую результативность при подготовке школьных, городских мероприятий;

- за высокое качество работы, напряженность, интенсивность труда;

- по итогам работы за определенный период (месяц, квартал, полугодие, год (учебный или календарный));

- за безупречную продолжительную трудовую деятельность, добросовестный труд;

- за проведение мероприятий в масштабе учреждения, требующих длительного подготовительного этапа, охватывающих значительное количество обучающихся, родителей (законных представителей) обучающихся, работников учреждения;

- за улучшение коллективных результатов деятельности учреждения;

- за улучшение значений наиболее «проблемных» показателей оценки деятельности учреждения;

- иные доплаты, не связанные с выполнением сотрудником его трудовых обязанностей (за победу в конкурсах профессионального мастерства, за присвоение почетных званий, к праздничным датам (Международный женский день, День защитника Отечества, день учителя), к юбилейным датам со дня рождения или трудовой деятельности, а также в связи с уходом на пенсию);

- по результатам олимпиад, смотров, конкурсов;

- качественное проведение летней оздоровительной кампании;

- по итогам результатов ЕГЭ, ОГЭ;

- за организованное начало учебного года;

- за участие в федеральных проектах, городских сетевых проектах

Надбавки за результативность и качество работы устанавливаются с учетом утверждаемого министерством образования и науки Самарской области перечня критериев эффек-

тивности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда).

2.5. 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 предусматриваются в трудовом договоре с работником (дополнительном соглашении к трудовому договору) со ссылкой на локальный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

Виды, порядок и условия установления стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения утверждаются министерством образования и науки Самарской области. Размер стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем (учредителями).

### **3. Оплата труда работников Лицея**

3.1. Заработная плата работников Лицея включает в себя:

- оплату труда педагогического работника исходя из средней расчетной единицы за один учебный час, количества учащихся по предмету в каждом классе по состоянию на 1 сентября и на 1 января, количества часов обучения предмету согласно учебному плану за неделю в каждом классе, коэффициента, учитывающего деление класса на группы при обучении отдельным предметам, групп сложности обучения предметам, квалификации педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс, ученой степени доктора наук, кандидата наук, почетного звания СССР, Российской Федерации или Самарской области, ордена СССР или Российской Федерации;

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии со штатным расписанием;

- доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, в том числе вознаграждения по договорам гражданско-правового характера.

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

3.3. 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 администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 № 2019-п/1 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и авто-

номных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти»

3.4. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера Лицея устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

3.5. Размер оклада и заработной платы каждого работника Лицея устанавливается в зависимости от объема и сложности работ и уровня квалификации работника.

3.6. Учет рабочего времени сторожей и воспитателей детского сада «Дельта», работающих по графику три воспитателя на две группы детей, ведется суммировано. Продолжительность учетного периода для сторожей составляет год, для воспитателей - квартал.

Оплата труда производится за фактически отработанные часы согласно таблице отработанного времени.

Расчет заработной платы сторожей производится исходя из часовой ставки, рассчитанной как сумма оклада за месяц, деленная на количество рабочих часов за месяц по производственному календарю.

3.7. Размеры доплат и надбавок и порядок их установления определяются по состоянию на 1 сентября и на 1 января в пределах финансовых средств в соответствии с Положением о распределении стимулирующих выплат.

#### **4. Норма рабочего времени, нормы учебной нагрузки и порядок ее распределения**

4.1 Заработная плата педагогических работников оплачивается за установленное им количество часов учебной нагрузки (объема педагогической работы).

4.2. Учебная нагрузка учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, на новый учебный год устанавливается директором Лицея.

4.3. Объем учебной нагрузки учителей и преподавателей устанавливается, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Лицее.

Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск в целях определения учебной нагрузки на новый учебный год и классов, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников о возможном уменьшении (увеличении) учебной нагрузки.

4.4. При установлении учителям, для которых Лицей 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 учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп).

4.5. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

4.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы (18 часов в неделю) устанавливается только с их письменного согласия.

4.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.

4.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Лицея, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска,

- окончания срока индивидуального обучения учащегося на дому,

- отсутствия по неуважительным причинам в рабочее время до 3-х часов (отсутствие более 4-х часов считается прогулом).

4.10. Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен учителям, преподавателям и другим педагогическим работникам, не установлено.

4.11. Продолжительность рабочего времени других работников (административного, обслуживающего и технического персонала) составляет 40 часов в неделю.

## **5. Порядок определения размеров заработной платы**

5.1. Начисление заработной платы педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производится на основании тарификации, проводимой в начале каждого учебного года.

5.3. Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае, если учебным планом предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но с ее корректировкой во втором полугодии.

5.4. За время в период осенних, зимних, весенних 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. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогическую работу во время каникул, оплата за это время не производится.

5.5. Заработная плата педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом:

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы;

с учащимися, осваивающими основные общеобразовательные программы, обеспечивающие углубленное изучение отдельных учебных предметов, предметных областей соответствующей образовательной программы;

с учащимися, обучающимися в очно-заочной форме;

с учащимися, находящимися на индивидуальном обучении по медицинским и социально-педагогическим показаниям;

с учащимися, находящимися на длительном лечении в больнице;

с учащимися с ограниченными возможностями здоровья;



с учащимися, проходящими промежуточную и итоговую аттестацию экстерном, рассчитывается по формуле, приведенной в п. 4 Методики.

5.6. Заработная плата директора МБУ «Лицей №6» устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из группы оплаты труда руководителей образовательных организаций, определенной в зависимости от количества учащихся и средней заработной платы педагогов, осуществляющих учебный процесс.

5.7. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения и среднемесячной заработной платы работников соответствующего общеобразовательного учреждения, формируемых за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 4.

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

Среднемесячная заработная плата руководителя, его заместителей, главного бухгалтера и работников общеобразовательного учреждения, формируемая за счет всех источников финансового обеспечения, в целях определения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя общеобразовательного учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников общеобразовательного учреждения, рассчитывается в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

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

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

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

5.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.

5.12. В случае образования экономии фонда оплаты труда Лицея вследствие временного отсутствия работников по причине болезни и отпусков без сохранения заработной платы, неполного замещения временно отсутствующих работников и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам Лицея в соответствии с распорядительными документами Лицея.

## **6. Заработная плата работников структурного подразделения: детского сада «Дельта»**

6.1. Фонд оплаты труда работников структурного подразделения Лицея - детского сада «Дельта» формируется на календарный год на основании нормативных затрат на оказание государственной услуги в сфере образования по реализации основных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников или нормативных затрат на оказание государственной услуги, в сфере образования по реализации основных адаптированных общеобразовательных программ дошкольного образования на основе федерального государственного образовательного стандарта в расчете на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников и нормативных затрат на оказание государственной услуги, в сфере образования по осуществлению присмотра и ухода в расче-

те на одного воспитанника за счет средств областного бюджета в части расходов на оплату труда работников в соответствии с Положением об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области, утвержденным Постановлением Правительства Самарской области от 10 сентября 2008 года № 353.

6.2. Фонд оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений состоит из базовой части и стимулирующей части, размер которых определяется согласно Положению об оплате труда работников государственных дошкольных образовательных учреждений Самарской области.

6.3. Заработная плата работника структурного подразделения детского сада «Дельта» представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, объема, качества и условий выполняемой работы и состоит из должностного оклада (оклада), компенсационных и стимулирующих выплат.

6.4. В базовую часть фонда оплаты труда работников дошкольных образовательных учреждений включается оплата труда работников исходя из должностных окладов (окладов) и компенсационных выплат.

6.5. Экономия по фонду оплаты труда структурного подразделения детского сада «Дельта» направляется на выплаты стимулирующего характера и материальную помощь работникам детского сада.

6.6. Должностные оклады (оклады) работников структурного подразделения детского сада «Дельта» устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников и профессий рабочих согласно Приложению № 1 к Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений, находящихся в ведомственном подчинении департамента образования администрации городского округа Тольятти «Размеры базовых должностных окладов (окладов), ставок заработной платы работников Учреждений, установленных по занимаемым ими должностям служащих и профессиям рабочих», утвержденному постановлением администрации городского округа Тольятти от 30.07.2019 г. № 2019-п/1, с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию.

6.7. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ (в том числе за качество воспитания, создание условий для сохранения здоровья воспитанников);
- премиальные выплаты по итогам работы.
- воспитателям и иным педагогическим работникам, применяющим в процессе воспитания инновационные педагогические технологии,
- за сложность контингента воспитанников (в группах комбинированной направленности смешение 2 - 3 категорий воспитанников с ограниченными возможностями здоровья, разновозрастные группы компенсирующей или комбинированной направленности; превышение плановой наполняемости).
- ежемесячная надбавка за выслугу лет (устанавливается педагогическим работникам структурного подразделения детского сада «Дельта» в следующих размерах:
  - при выслуге от 3 до 10 лет – 2% должностного оклада;
  - при выслуге свыше 10 лет – 4% должностного оклада.

## **7. Выплаты компенсационного характера**

7.1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются в соответствии со статьей 149 Трудового кодекса РФ.

7.2. Сотрудникам учреждения устанавливаются следующие компенсационные выплаты:

- за сверхурочную работу;

- работу в выходные и праздничные дни;
- работу в ночное время;
- работу с вредными, опасными и другими особыми условиями труда;
- работу при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы.

7.3. В настоящем Положении под сверхурочной понимается работа, производимая сотрудником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

За сверхурочную работу сотрудникам устанавливается повышенная оплата в размере:

- за первые два часа сверхурочной работы – в размере полуторной часовой ставки;
- за последующие часы сверхурочной работы – не менее чем в двойном размере часовой ставки.

По желанию сотрудника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Привлечение сотрудников к сверхурочной работе осуществляется на условиях и в порядке, установленных статьей 99 Трудового кодекса РФ. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого сотрудника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

7.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере:

работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки;

работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

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.

7.5. За работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) сотрудникам с повременной оплатой труда устанавливаются доплаты в размере 35 процентов часовой ставки за каждый полный час работы в ночное время.

7.6. Доплата к окладу сотрудников учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условия труда работника признаются оптимальными или допустимыми, то повышение оплаты труда не производится.

Размер выплаты компенсационного характера определяется путем умножения должностного оклада на соответствующий процент.

Размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.7. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата в размере по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

7.8. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату в размере по соглашению сторон с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

7.9. Совокупный размер доплат, установленных сотруднику, максимальным размером не ограничивается.

## **8. Порядок выплаты материальной помощи**

8.1. Работникам МБУ «Лицей № 6» может быть выплачена материальная помощь за счет бюджетных средств (экономия фонда оплаты труда), средств от оказания платных дополнительных образовательных услуг (выплаты за счет чистой прибыли), целевых бюджетных и внебюджетных средств, полученных на эти цели.

8.2. Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

- вследствие стихийного бедствия – до 5000 рублей,
- смерти работника Лицея, близкого родственника (муж, жена, дети, родители, сестра, брат) – до 5000 рублей,
- продолжительной болезни работника (свыше 3-х недель) – до 3000 рублей,
- проведение дорогостоящей операции (более 2-х тысяч рублей) работнику Лицея, лечение и протезирование зубов и т.п. по факту оплаты медицинских услуг - до 5000 рублей,
- бракосочетание- до 1000 рублей,
- в связи с круглыми датами в жизни работника (50, 55 (женщины), 60, 70 лет и т.д.) – до 5000 рублей,
- другие уважительные причины – до 1000 рублей.

8.3. Материальная помощь может выделяться и при других обстоятельствах только с согласия работодателя и профкома.

8.4. Материальная помощь выделяется как основным работникам Лицея, так и совместителям.

8.5. Материальная помощь директору Лицея осуществляется на основании решения вышестоящей организации.

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

8.7. Решение об оказании материальной помощи и ее размере принимается директором Лицея.