

Согласовано
председатель профсоюзного
комитета ГАОУ СО «СамЛИТ
(Базовая школа РАН)»
_____ Платонова М.Н.

Утверждено
приказом № 435-од от 28.08.2024
директор ГАОУ СО «СамЛИТ
(Базовая школа РАН)»
_____ Лебедев Н.И.

П О Л О Ж Е Н И Е

**об оплате труда государственного автономного общеобразовательного
учреждения Самарской области «Самарский лицей информационных
технологий (Базовая школа Российской академии наук)»
(ГАОУ СО «СамЛИТ (Базовая школа РАН)»)**

Принято на общем собрании трудового коллектива работников
ГАОУ СО «СамЛИТ (Базовая школа РАН)» протокол №2 от 20.08.2024г.
Председатель
_____ **М.Н. Платонова**

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников государственного автономного общеобразовательного учреждения Самарской области «Самарский лицей информационных технологий (Базовая школа Российской академии наук)», далее Лицей (далее – Положение) является локальным нормативным актом Лицея и разработано в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Постановлением Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года №617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 29.10.2008г. №431 «Об оплате труда работников подведомственных министерству образования и науки Самарской области образовательных учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, и утверждении методик расчета норматива финансового обеспечения образовательной деятельности на одного обучающегося (воспитанника)», Постановлением Правительства Самарской области от 21.02.2005г. №22 «Об установлении педагогическим работникам образовательных учреждений и учреждений –центров психолого-педагогической , медицинской и социальной помощи, находящихся в ведении Самарской области, ежемесячной денежной выплаты», Постановлением Правительства Самарской области от 04.06.2013г. №239 «Об установлении отдельных расходных обязательств Самарской области», Постановлением Правительства Самарской области от 15.02.2006г. №12 «Об установлении вознаграждения за выполнение функций классного руководителя педагогическим работникам государственных образовательных учреждений», Распоряжение Министерства образования и науки Самарской области №354-р от 14.04.2020г. «Об утверждении Процедуры согласования порядка и условий установления стимулирующего характера и оказания материальной помощи руководителям подведомственных министерству образовательных учреждений», Постановлением Правительства Самарской области от 23.06.2020г. №437 «Об выделении объема расходов областного бюджета на оплату труда отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук»».

1.2. Настоящее Положение предусматривает порядок оплаты труда, материального стимулирования работников Лицея.

1.3. Настоящее Положение вводится в целях повышения мотивации работников к труду, обеспечению материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда: выполнении государственных заданий, совершенствовании учебного и воспитательного процессов, творческом и ответственном отношении к труду.

1.4. В настоящем Положении под оплатой труда понимаются денежные средства, выплачиваемые работникам за выполнение ими трудовой функции, в том числе компенсационные, стимулирующие и поощрительные выплаты, производимые в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим Положением, трудовыми договорами, иными локальными нормативными актами Лицея

2. СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

2.1. Под оплатой труда в настоящем Положении понимается способ расчета вознаграждения, подлежащего выплате работникам в соответствии с произведенными ими трудовыми затратами или результатами труда. Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности и качества выполняемой работы без ограничения ее максимальным размером.

2.2. Оплата труда в Лицее устанавливается коллективным договором, настоящим Положением, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами.

2.3. Заработная плата работников (административный и хозяйственный персонал) Лицея состоит из оклада (должностного оклада), а также доплат и надбавок за особые условия труда; стимулирующих и поощрительных выплат, производимых в соответствии с настоящим Положением.

Под окладом в настоящем Положении понимается фиксированный размер оплаты труда работника Лицея за выполнение им нормы трудовых обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат. Оклады утверждаются штатным расписанием.

2.4. Заработная плата педагогических работников состоит из заработной платы по тарификации, стимулирующих выплат, надбавок и доплат разного характера производимых в соответствии с настоящим Положением.

2.5. Размер заработной платы работников в Лицее устанавливается на основании Постановления Правительства Самарской области от 23 августа 2024 года № 617 «Об оплате труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области и муниципальных общеобразовательных учреждений в Самарской области и признании утратившими силу отдельных постановлений Правительства Самарской области».

3. ДОПЛАТЫ

3.1. При выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты.

3.2. Доплата выплачивается в следующем размере:

Условие	Размер доплаты	Основание
Работа в выходные и праздничные дни с письменного согласия работника	не менее чем в двойном размере, либо дополнительный день отдыха	ст. 153 Трудового кодекса РФ
Выполнение обязанностей временно отсутствующего работника	до 50% оклада отсутствующего сотрудника по основной работе за фактическое время выполнения дополнительной работы, но не менее МРОТ	ст. 151 Трудового кодекса РФ ст.133.1 Трудового кодекса РФ
Совмещение профессий (должностей)	по соглашению сторон с учётом объёма дополнительной работы	ст. 151 Трудового кодекса РФ

3.3. Начисление и выплата доплат, перечисленных в пункте 3.2 настоящего Положения, производится ежемесячно в соответствии с табелями учета рабочего времени и с учетом содержания или объема дополнительной работы. Конкретные размеры доплат за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников и совмещение должностей устанавливаются в приказе руководителя и в дополнительном соглашении к трудовому договору.

3.4. Совокупный размер доплат, установленных работнику, максимальным размером не ограничивается.

4. НАДБАВКИ

4.1. Работникам Лицея устанавливаются следующие надбавки к заработной плате: за интенсивность, напряженность труда за расширение зон обслуживания.

4.2. За интенсивность, напряженность труда, расширение зон обслуживания работнику устанавливается надбавка в размере, который определяется приказом директора Лицея. Надбавки устанавливаются и выплачиваются только при наличии денежных средств.

Размер выплаты, надбавки, премии может устанавливаться:

- в абсолютном значении,
- в процентном отношении к окладу,

5. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ

5.1. Единовременное премирование и иные поощрительные выплаты работникам лицея производятся за достижение высоких результатов труда.

5.2. Основанием для премирования и поощрительных выплат являются:

- образцовое соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, должностной инструкции, функциональных обязанностей;
- образцовое соблюдение инструкций по охране жизни и здоровья детей;
- образцовое соблюдение санитарных правил устройства и содержания учебных кабинетов;
- разработка и реализация новых педагогических и информационных технологий, постоянный творческий поиск и новаторство в педагогической деятельности;
- использование в своей деятельности передового педагогического опыта, ведение экспериментальной работы, разработку и внедрение авторских учебных программ, новых инновационных технологий;
- представление творческого опыта работы на открытых мероприятиях (занятиях) для коллег района, города, области, России и участие в других мероприятиях по распространению опыта работы;
- личный творческий вклад в оснащение воспитательно-образовательного процесса (итоги смотров-конкурсов, фестивалей, авторских проектов и др.);
- высокий уровень знаний, умений и навыков лицеистов;

- достижение учащимися высоких показателей в обучении в сравнении с прошлогодним периодом;
- результаты ЕГЭ, ГИА;
- высокий уровень исполнительской дисциплины (качественное ведение документации, своевременное предоставление материалов, запрашиваемых администрацией образовательного учреждения, органами управления образованием);
- качественная подготовка внеклассных мероприятий с учащимися и их родителями;
- за интенсивность и напряженность, связанную с подготовкой кружковой работы;
- за победы, участие в конкурсах, турнирах, олимпиадах и пр.;
- по итогам успешной работы учреждения за год;
- за качественное и оперативное выполнение особо важных и срочных работ;
- за дополнительный труд, не связанный с функциональными обязанностями;
- за эффективное содействие образовательному процессу;
- своевременное устранение аварийных ситуаций;
- в связи с юбилейными датами (50, 55 лет (для женщин), 60 лет (для мужчин) и далее каждые пять лет);
- за многолетний труд в лицее и в связи с выходом на пенсию;
- в связи с присуждением почетных званий, награждением государственными и ведомственными наградами;
- иное.

5.3. Предусматриваются единовременные премии к праздничным дням:

- к 8 марта;
- к 23 февраля;
- к Новому году;
- ко Дню учителя.

5.4. Стимулирующие выплаты не назначаются при наличии грубых нарушений трудовой дисциплины и Правил внутреннего распорядка, оформленных соответствующим приказом по Лицею.

5.5. Назначенные стимулирующие выплаты могут быть сняты или отменены приказом директора лица в случае неисполнения (ненадлежащим исполнением) работником своих должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка.

5.6. Работнику лица до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания (выговор) не ранее, чем через полгода, могут быть назначены стимулирующие выплаты по ходатайству его непосредственного руководителя.

6. МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ

6.1. В настоящем Положении под материальной помощью понимается помощь, оказываемая работникам в связи с наступлением чрезвычайных обстоятельств.

6.2. Материальная помощь выплачивается при наличии денежных средств на основании приказа директора Лицея по личному заявлению работника.

6.3. Предоставление материальной помощи производится при представлении работником документов, подтверждающих наступление чрезвычайных обстоятельств.

7. НАЧИСЛЕНИЕ И ВЫПЛАТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

7.1. Заработная плата начисляется работникам в размере и порядке, предусмотренном настоящим Положением.

7.2. Основанием для начисления заработной платы являются штатное расписание, трудовой договор, табель учета рабочего времени и приказы, утвержденные директором Лицея.

7.3. Табели учета рабочего времени заполняют и подписывают руководители структурных подразделений. Утверждает табель директор Лицея.

7.4. Работникам, проработавшим неполный рабочий период, заработная плата начисляется за фактически отработанное время.

7.5. Определение размеров заработной платы по основной и совмещаемой должностям, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

7.6. Заработная плата в Лицее перечисляется на зарплатную карту в банке на условиях, предусмотренных трудовым договором.

7.7. Заработная плата работникам Лицея выплачивается в следующие сроки: за первую половину месяца – 21-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 6-го числа

следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. 6-го числа каждого месяца (в день выплаты заработной платы за вторую половину месяца) каждому работнику должен выдаваться расчетный листок, в котором отражается информация о начисленной заработной плате, размеры и основания произведенных удержаний и общая денежная сумма, подлежащая выплате. Форма расчетного листка приведена в приложении №1 к настоящему Положению.

7.8. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, а также по заявлению работника.

7.9. Справки о размере заработной платы, начислениях и удержаниях из нее выдаются только лично работнику.

7.10. Оплата отпуска работникам производится не позднее чем за три календарных дня до его начала.

7.11. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления сведений по системе электронного документооборота из ОСФР в бухгалтерию Лицея.

7.12. При прекращении действия трудового договора окончательный расчет по причитающейся работнику заработной плате производится в последний день работы, оговоренный в приказе об увольнении работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления работником требования о расчете.

7.13. В случае смерти работника заработная плата, не полученная им, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего, не позднее недельного срока со дня подачи в Лицей документов, удостоверяющих смерть работника.

7.14. Размер заработной платы работника, полностью отработавшего норму рабочего времени, не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

8. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

Формирование фонда оплаты труда работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области (далее — общеобразовательное учреждение) осуществляется на основании утвержденных в установленном порядке министерством образования Самарской области нормативных затрат на оказание государственных услуг в сфере образования по реализации образовательных программ

общего образования и (или) адаптированных образовательных программ общего образования (далее — нормативные затраты)

Расчет фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения осуществляется по формуле

$$\text{ФОТ} = \left(\sum_{i=1}^k \left(\frac{\text{NRO}_{zi} \times D_{ki} \times N_z}{12} \right) \right)_{+03 + T + Y},$$

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

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

N_z — количество месяцев в z -М периоде; i — наименование соответствующей образовательной программы; z — порядковый номер периода;

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

12 — количество месяцев в году;

03 — отраслевые затраты, связанные с оказанием государственных услуг и (или) выполнением работ отдельных категорий работников государственных общеобразовательных учреждений Самарской области, являющихся базовыми школами федерального государственного бюджетного учреждения «Российская академия наук», ориентированными на выявление и обучение талантливых детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, организацию обучения и развития научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей на базе современной инновационной школы (далее — базовые школы РАН), на осуществление ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) образовательных в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями);

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

Y — объем средств областного бюджета, предусматриваемый на достижение показателей уровня заработной платы отдельных категорий работников, установленных

Указом Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики».

В случае использования сетевой формы реализации образовательных программ фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения уменьшается на величину, равную объему средств, направляемому общеобразовательным учреждением на оплату договоров о сетевой форме реализации образовательных программ, заключаемых между организациями, указанными в части 1 статьи 15 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», но не более чем на 10% фонда оплаты труда работников, рассчитанного в соответствии с абзацем вторым настоящего пункта.

9. Фонд оплаты труда работников общеобразовательного учреждения состоит из:

9.1. Базового фонда оплаты труда работников, который включает в себя:

- оплату часов учебного плана и плана внеурочной деятельности; оплату часов на консультации и дополнительные занятия с обучающимися в каждом классе (сверх часов учебного плана и плана внеурочной деятельности) ;
- объем средств, направляемый на деление класса на группы при обучении отдельным предметам;
- выплаты педагогическому работнику, реализующему образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения;
- объем средств, направляемый на доплаты педагогическим работникам при организации внеурочной деятельности, профильного обучения;
- проведении курсов предпрофильной подготовки, элективных, факультативных и индивидуально-групповых занятий с количеством учащихся менее фактической наполняемости класса;
- выплату должностных окладов (окладов) педагогических работников, за исключением педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс в соответствии с учебным планом, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала;
- доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

9.2. Специального фонда оплаты труда работников, который включает:

- доплаты педагогическим работникам за выполнение дополнительных видов работ, непосредственно связанных с образовательной деятельностью (за работу с родителями, проверку тетрадей и письменных работ, доплаты за заведование

элементами инфраструктуры (учебными кабинетами, мастерскими и т.д.), использование в образовательном процессе дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и другие дополнительные виды работ);

- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист»;
- выплаты, определяемые повышающими коэффициентами за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки;
- доплаты за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, за сверхурочную работу;

-выплаты за выполнение работ различной квалификации, а также пособия по временной нетрудоспособности, выплачиваемые работодателем.

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

9.3. Стимулирующего фонда оплаты труда работников общеобразовательного учреждения, который включает выплаты стимулирующего характера, в том числе руководителю общеобразовательного учреждения в размере не более 3% от стимулирующего фонда.

Стимулирующие выплаты направлены на усиление материальной заинтересованности работников в улучшении качественных и количественных результатов труда, поощрения работников за эффективный труд.

К выплатам стимулирующего характера относятся:

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

Порядок и размеры стимулирующих выплат для всех категорий работников учреждения, за исключением руководителя, а также условия их осуществления устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Условиями для назначения стимулирующих выплат являются:

- отсутствие случаев травматизма на уроках и во внеурочной деятельности, во время которой ответственность за жизнь и здоровье обучающихся была возложена на данного педагога;
- отсутствие дисциплинарных взысканий;
- стаж работы в должности не менее 4-х месяцев (в том числе и по предыдущему месту работы). В этом случае материалы по пунктам соответствующих критериев определяются по предыдущему месту работы.

Надбавка за результативность и качество работы (эффективность труда) устанавливается на основании утверждаемого министерством образования Самарской области перечня критериев эффективности труда и формализованных качественных и количественных показателей, позволяющих оценить результативность и качество работы (эффективность труда) и методических рекомендаций по распределению стимулирующего фонда оплаты труда работников подведомственных министерству образования Самарской области образовательных учреждений и учреждений, созданных для реализации отдельных функций государственного управления в сфере образования и науки, в части установления надбавки за результативность и качество работы (эффективности труда). (Приложения 1-27).

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.

Стимулирующая фонд оплаты труда работникам Лицея распределяется исходя из блочно-рейтинговой оценки качества деятельности педагогов, осуществляемой 1 раз в год по сумме набранных баллов. Стоимость одного балла в рублях определяется не реже двух раз в год: в начале учебного года и в начале календарного года.

Итоговая сумма набранных педагогом баллов является результатом мониторинга его профессиональной деятельности за оцениваемый период по установленным критериям с учетом самоанализа работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

Подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности производится по показателям предыдущего периода.

В случае длительного отсутствия педагога по уважительной причине (до одного года) показатели предыдущего периода могут быть учтены по выходу на работу, при условии одобрения комиссии по распределению стимулирующих выплат.

При приеме на работу сотрудник имеет право предоставить лист самооценки на основании трудовой деятельности с предыдущего места работы.

Комиссия по распределению стимулирующих выплат оценивает правильность начисления баллов по листам самооценки. Решение комиссии оформляется протоколом.

Указанные выплаты выплачиваются работникам лицея ежемесячно за фактически отработанное время.

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 общеобразовательного учреждения, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера.

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

Ежемесячная надбавка за выслугу лет устанавливается работникам по профессиональной квалификационной группе должностей «Педагогические работники».

Основным документом для определения стажа работы в должности «Педагогические работники», в соответствии с которым устанавливается размер надбавки за выслугу лет, является трудовая книжка или сведения о трудовой деятельности, сформированные в электронном виде работодателем. Для определения размера надбавки время работы в образовательных учреждениях всех типов и форм собственности в должностях, отнесенных к должностям, указанным в настоящем пункте, суммируется.

Выплата надбавки производится со дня возникновения у педагогического работника образовательного учреждения права на получение этой надбавки.

Надбавки педагогическим работникам устанавливаются в абсолютных величинах

№	Педагогический стаж	Сумма надбавки
1	От 10 до 15	1 000,00
2	От 15 до 20	1 500,00
3	От 20 до 25	2 000,00
4	25 лет и более	3 000,00

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

9.4. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников государственных учреждений до уровня МРОТ, установленного федеральным законом. Объем средств областного бюджета в целях доведения заработной платы работников Лицея до уровня МРОТ определяется исходя из фактической потребности, распределяется директором Лицея.

9.5. Объем средств на оплату труда педагогических работников базовых школ РАН, включая профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования, осуществляющих реализацию программ, ориентированных на развитие научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий.

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

$$ЗПп = БЧп + СПп + СТп,$$

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

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

$$БЧ_{пi} = С_{ki} \times K_{пр} \times H \times U_{п} \times 4,2 \times K_{гр}$$

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

i — наименование соответствующей образовательной программы;

$K_{пр}$ коэффициент, повышающий расчетную единицу за один академический час работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс в соответствии с учебным планом, при реализации основной образовательной программы среднего общего образования на основе федерального государственного образовательного стандарта, который устанавливается для педагогических работников, реализующих образовательные программы углубленного уровня в рамках профильного обучения, в размере не менее 1,3 (далее — коэффициент).

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

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

4,2 — среднее количество недель в месяце;

$K_{гр}$ — повышающий коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, труд (технология), физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, который устанавливается в следующих размерах:

1— если класс не делится на группы;

2— если класс делится на группы;

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

$$\text{СПП} = ((\text{БЧп} \times \text{Кзн}) - \text{БЧп}) + ((\text{БЧп} \times \text{Кнм}) - \text{БЧп}) + \text{Д},$$

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

1,2 - за ученую степень доктора наук;

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

. Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Кнм повышающий коэффициент за квалификационные категории «педагог-наставник», «педагог-методист», который устанавливается по каждой квалификационной

категории в размере 1,1 при условии выполнения педагогическим работником дополнительных обязанностей, связанных с методической работой и (или) наставнической деятельностью;

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

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

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

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

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

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

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

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

Выслуга - ежемесячная надбавка за выслугу лет, размер которой устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения; В - выплаты стимулирующего характера, выплачиваемые из стимулирующей части фонда оплаты труда.

11. Заработная плата педагогических работников базовых школ РАН, включая профессорско-преподавательский состав учреждений высшего образования, осуществляющих реализацию программ, ориентированных на развитие научной, исследовательской деятельности и творческих способностей одаренных детей, построение их успешной карьеры в области науки и высоких технологий, рассчитывается по формуле

$$\text{ЗПППС} = \sum_{p=1}^t \sum_{q=1}^y (S_q \times m \times C \times G),$$

где q — группа по p-й направленности образования;

t — общее количество направленностей;

у — общее количество групп;

S_q — количество учебных часов в неделю, устанавливаемое для q-й группы;

m — количество учебных недель в месяц;

c — средняя стоимость одного часа работы профессорско-преподавательского состава организаций высшего образования в Самарской области;

G — количество групп по p-й направленности образования.

12. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения в январе и сентябре и рассчитывается по формуле

$$.ЗПр = БЧр + СПр + СТр,$$

где ЗПр — заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

БЧп базовая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле .

$$БЧр = ЗПпср \times Кр + Чр,$$

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

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

1-я группа — 1,8;

2-я группа — 1,4;

3-я группа — 1,2;

4-я группа — 1,1;

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

СПр специальная часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СПр = (ЗПпср \times Кр \times Кзн) - (ЗПпср \times Кр) + М,$$

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

1,2 - за ученую степень доктора наук; 1,1 - за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования, — устанавливается по одному основанию по выбору работника.

Повышающий коэффициент за федеральные ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

М- компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством. Размер компенсационных выплат, предусмотренных трудовым законодательством, руководителю общеобразовательного учреждения устанавливается учредителем;

СТр - стимулирующая часть фонда оплаты труда руководителя общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$СТр = Ср,$$

Ср-величина стимулирующих выплат руководителю общеобразовательного учреждения, которая устанавливается учредителем.

13. Заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 2 раза в год, в январе и в сентябре, и рассчитывается по формуле

$$\text{ЗПзг} = \text{БЧзг} + \text{СПзг} + \text{СТзг},$$

где ЗПзг заработная плата заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения;

БЧзг — базовая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера) общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$\text{БЧ}_{\text{зг}} = \text{ЗПпср} \times \text{Кр} + \text{П},$$

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

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

Конкретный размер коэффициента устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения;

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

СПзг- специальная часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле

$$\text{СЧзг} = (\text{ЗПпср} \times \text{Кр} \times \text{Кзн}) - (\text{ЗПпср} \times \text{Кр}) + \text{Р},$$

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

1,2 — за ученую степень доктора наук;

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

Повышающий коэффициент за федеральные, ведомственные награды в сфере образования и науки устанавливается в случае отсутствия оснований установления повышающего коэффициента за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР, Российской Федерации или Самарской области, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР, орден Российской Федерации, полученный за достижения в сфере образования. Размер данного коэффициента устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

Р-компенсационные выплаты, предусмотренные трудовым законодательством;

СТзг -стимулирующая часть фонда оплаты труда заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, которая рассчитывается по формуле $СТзг = Ср$,

где Ср величина стимулирующих выплат заместителю руководителя, главному бухгалтеру, начальнику отдела, осуществляющему функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения.

Стимулирующий фонд оплаты труда заместителей директора лицея и главного бухгалтера распределяется исходя из блочно-рейтинговой оценки качества деятельности, осуществляемой 1 раз в год по сумме набранных баллов. Итоговая сумма набранных заместителями директора и главным бухгалтером баллов является результатом мониторинга их профессиональной деятельности за оцениваемый период по установленным критериям с учетом самоанализа. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов. (Приложения 6,7,8,9,10,11,12).

Подсчет баллов по утвержденным критериям и показателям учебной и воспитательной деятельности производится по показателям предыдущего периода. Стоимость одного балла в рублях определяется не реже двух раз в год: в начале учебного года и в начале календарного года.

В случае длительного отсутствия педагога по уважительной причине (до одного года) показатели предыдущего периода могут быть учтены по выходу на работу.

Для подготовки расчета размера выплат стимулирующего характера по результатам профессиональной деятельности сотрудников лицея создается рабочая комиссия. Председателем комиссии является директор лицея. Заседание комиссии правомочно, если на ней присутствуют не менее 2/3 членов комиссии. Решения рабочей комиссии принимаются простым большинством голосов и оформляются протоколом, который подписывается председателем, членами комиссии. Сроки рассмотрения рабочей комиссией аналитической информации о показателях деятельности сотрудников с 25 августа по 31 августа.

Стимулирующие выплаты за эффективность (качество) работы не могут быть установлены следующим заместителям руководителя лицея:

проработавшим менее календарного года в должности заместителя руководителя общеобразовательного учреждения; имеющим дисциплинарные взыскания;

под руководством которых учреждение показало неудовлетворительные результаты экспертизы соответствия содержания и качества подготовки выпускников образовательного учреждения требованиям федеральных государственных образовательных стандартов, а также показателей деятельности образовательного учреждения, необходимых для определения его вида, в рамках процедуры государственной аккредитации общеобразовательного учреждения.

Стимулирующий фонд оплаты труда учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу распределяется на основании решения постоянно действующей комиссии по распределению стимулирующего фонда на основании оценочных листов эффективности работы. (Приложения 13,14,15,16,17,18,19,20,21,22,23,24,25,26,27,28) Стимулирующая выплата выплачивается в дни выплаты зарплаты.

14. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения, заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения устанавливается в пределах фонда оплаты труда прочего персонала.

15. Порядок отнесения к группам по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений устанавливается министерством образования Самарской области.

16. Месячная заработная плата работника общеобразовательного учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

17. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством.

18. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на осуществление выплат стимулирующего характера и материальной помощи работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения.

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

Конкретное соотношение фонда оплаты труда педагогических работников устанавливается локальным нормативным актом общеобразовательного учреждения.

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

Оплата труда работников общеобразовательного учреждения, в том числе заместителей руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия главного бухгалтера), общеобразовательного учреждения, производится на основании трудовых договоров, заключенных работодателем с работниками общеобразовательного учреждения.

21. Должностные оклады (оклады) работников общеобразовательного учреждения, за исключением руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера, начальника отдела, осуществляющего функции финансово-экономического направления (в случае отсутствия 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».

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

23. 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 (включая внебюджетные источники) и рассчитываемых за календарный год, устанавливается в кратности 3.

24. Руководитель общеобразовательного учреждения обеспечивает исполнение Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» в общеобразовательном учреждении.

25. ВЫПЛАТЫ ЗА СЧЕТ ЦЕЛЕВЫХ СРЕДСТВ

25.1. Ежемесячное денежное вознаграждение за выполнение функций классного руководителя выплачивается за фактически отработанное время согласно постановлению Правительства Самарской области №12 от 15.02.2006г. В случае отсутствия классного руководителя временно назначается замена и оплата за замещение производится по тем же правилам за фактически отработанное время.

25.2. Выполнение прочих мероприятий в соответствии с предоставляемыми межбюджетными трансфертами: ежемесячная денежная выплата молодым специалистам согласно постановлению №239 от 04 июня 2013 года правительства Самарской области только за фактически отработанное время из расчета 10 000 за месяц.

25.3. Выполнение прочих мероприятий в соответствии с предоставляемыми межбюджетными трансфертами: ежемесячная денежная выплата классным руководителям из средств федерального бюджета в размере 5000 рублей согласно постановлению № 345 от 22 мая 2020 года правительства Самарской области независимо от наполняемости класса. В случае отсутствия классного руководителя временно назначается замена и оплата за замещение производится по тем же правилам за фактически отработанное время. Выплаты сотрудникам осуществляются до конца текущего месяца.

25.4. В соответствии с постановлением Правительства Самарской области от 03.05.2023г.№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 ст.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» оплата труда советника директора.

26 . ВЫПЛАТЫ ЗА СЧЕТ ВНЕБЮДЖЕТНЫХ СРЕДСТВ

26.1. Фонд оплаты труда, за счет средств, полученных от оказания платных образовательных услуг, определяется по состоянию на дату начала оказания услуги на основании тарификации и произведенных расчетов.

26.2. Стоимость часа для педагогов, оказывающих платную образовательную услугу договорная, и может отличаться не только в зависимости от услуги по программе, но и в зависимости от наполняемости групп.

26.3. Согласно распоряжения Министерства образования и науки Самарской области от 14.04.2020г. №354-р, со всех доходов устанавливается стимулирующая надбавка директору. Размер надбавки согласовывается с учредителем ежемесячно не позднее 10 числа месяца, следующего за отчетным, а за декабрь месяц не позднее 25 декабря текущего года.

26.4. Приказом по учреждению устанавливаются доплаты главному бухгалтеру, бухгалтеру по зарплате, секретарю, техническому персоналу либо фиксированной суммой, либо процентом от полученных средств за оказанные услуги.

26.5. Стимулирующие выплаты за счет средств, полученных от оказания платных услуг сотрудникам Учреждения выплачиваются при наличии средств и по решению постоянно действующей комиссии по распределению стимулирующих выплат: за особые заслуги перед Учреждением, а именно: проработавшим в Учреждении 25 лет и более, за присвоение звания «Почетный учитель», за дополнительную работу, не связанную с должностными обязанностями и иное.

26.6. За счет средств, полученных от предпринимательской деятельности, могут вводиться дополнительные ставки, необходимые для плодотворного учебного процесса.

27. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

27.1. Ответственность за своевременность и правильность начисления и выплаты заработной платы, а также выплат стимулирующего характера несет главный бухгалтер Лицея. Ответственность за организацию процесса оплаты труда и материального стимулирования работников несет директор Лицея.

27.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Указанное приостановление работы считается вынужденным прогулом, при этом за работником сохраняется должность и оклад.

28. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

28.1. Положение распространяется на работников учреждения, занимающих должности в соответствии со штатным расписанием, работающих как по основному месту работы, так и по совместительству, за исключением работающих в учреждении по договорам гражданско-правового характера.

28.2. Настоящее Положение утверждает директор ГАОУ СО «СамЛИТ (Базовая школа РАН)» с учетом мнения профсоюзной организации.

28.3. Настоящее Положение вступает в силу с момента его утверждения и действует до его отмены (принятия нового Положения).

28.4. Все работники, на которых распространяется настоящее Положение, должны быть ознакомлены с его текстом под подпись.