



Согласовано
Председатель Управляющего Совета
 Рахаева Л.С.
10.01.2018г.

Утверждено
приказом № 4 от 10.01.2018г.
Директор  Т.Хапаев

ПОЛОЖЕНИЕ
о системе оплаты труда работников
МКОУ СОШ с.п. Безенги.

Принято
на общем собрании работников
школы протокол №
от 10.01.2018г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников МКОУ СОШ с.п.Безенги.

2. Система оплаты труда работников устанавливается на основе постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений», коллективным договорам, дополнительными соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики и настоящим Положением.

Система оплаты труда включает:

минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;

наименования, условия осуществления и размеры выплат стимулирующего характера;

наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера учреждения;

другие вопросы оплаты труда.

3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором (дополнительным соглашением) в соответствии с системой оплаты труда, определенной и настоящим Положением.

4. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

5. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6. Исполнительный орган государственной власти Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находятся образовательные учреждения (далее - Учредитель), может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, размер которых зависит от выполнения показателей и результативности деятельности учреждения.

7. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается работодателем в соответствии с показателями, характеризующими группу по оплате труда руководителя учреждения. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей устанавливается нормативным правовым актом исполнительного органа государственной власти Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находится образовательное учреждение.

8. Критериями отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей являются:

оптимальное количество должностей в штатном расписании учреждения;

укомплектованность штатных должностей;

количество зданий и сооружений, находящихся в пользовании учреждения;

доля финансовых средств учреждения, поступающих из всех источников финансирования, в общем объеме средств отрасли;

территориальное расположение учреждения в сельской местности.

При установлении должностных окладов руководителей учреждений учитываются:
качество выполнения учреждением функций, отнесенных к его компетенции;
личный профессиональный вклад руководителя в обеспечение эффективности деятельности учреждения;

способность руководителя работать с подчиненными;

умение руководителя положительно воздействовать на подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

9. Учредитель вправе централизовать 1 процент ассигнований, выделяемых из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики на оплату труда работников подведомственных учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения.

10. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, внебюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

11. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

Размеры минимальных окладов и размеры повышающих коэффициентов по должностям работников государственных образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам

12. Размеры минимальных окладов и размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих

12.1 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
|----------------------------|---|-------------------------------------|
| 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; сторож, вахтер, рабочий, уборщик производственных помещений, уборщик территорий, кухработник. | 2930-3220 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 1,4.

12.2 Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

| Квалификационные уровни | Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
|----------------------------|---|-------------------------------------|
| 1 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно- | |

| | | |
|--|---|-----------|
| | квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин | 3140-3450 |
|--|---|-----------|

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» - до 1,4

13. Размеры минимальных окладов и размеры повышающих коэффициентов по общепромышленным должностям служащих

**13.1 Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
|----------------------------|--|-------------------------------------|
| 1 квалификационный уровень | делопроизводитель, | 3160-3470 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший» | 3500-3850 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» - до 1,4.

**13.2 Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
|----------------------------|--|-------------------------------------|
| 1 квалификационный уровень | лаборант, | 3550-3900 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий хозяйством | 3820-4200 |
| 3 квалификационный уровень | шеф-повар | 4050-4450 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» - 1,4

**13.3 Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
|----------------------------|--|-------------------------------------|
| 1 квалификационный уровень | бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер по охране труда и технике безопасности, электроник | 3770-4150 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - до 1,4.

14. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих

коэффициентов по должностям работников образования

14.1 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, в рублях |
|-------------------------|---|-----------------------------|
| | помощник воспитателя, библиотекарь, секретарь учебной части | 5205 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - до 1,4

14.2 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, в рублях |
|----------------------------|--|-----------------------------|
| 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму, младший воспитатель | 5205 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - до 1,4

14.3 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных учреждений

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, в рублях |
|----------------------------|---|-----------------------------|
| 1 квалификационный уровень | инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый | 8100 |
| 2 квалификационный уровень | инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель | 8350 |
| 3 квалификационный уровень | воспитатель, методист, мастер производственного обучения, педагог-психолог, инструктор-методист, старший тренер-преподаватель | 8580 |
| 4 квалификационный уровень | преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор, педагог-библиотекарь | 8830 |

Размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 1,80.

15. Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника вводится условная единица «стоимость одного ученика-часа», как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

Стоимость одного ученика-часа рассчитывается 2 раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

$$C_{\text{тп}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{\dots}$$

$$(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52$$

где,

$C_{тп}$ - стоимость одного ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

$\Phi O T_{аз}$ - часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

v_{11} - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Годовым количеством часов по учебному плану следует считать произведение количества недельных предметных часов на количество учебных недель.

Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального и регионального компонентов государственного образовательного стандарта общего образования.

Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ($\Phi O T_c$), включает в себя:

-выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и нормативными актами Кабардино-Балкарской Республики;

-повышающие коэффициенты,

-доплаты за наличие почетного звания, государственных наград и т.п.

РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ, ОСУЩЕСТВЛЯЮЩИХ УЧЕБНЫЙ ПРОЦЕСС.

Заработная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$Z_{пр} = C_{тп} \times H \times Ч_{аз} \times K_{пр} \times K_{гр} \times K_{зв} \times A + D_{нз} + Пр, \text{ где:}$$

$Z_{пр}$ - заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$C_{тп}$ - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

H - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

$Ч_{аз}$ - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

$K_{пр}$ - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета определяется по четырем группам приоритетности предмета на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

-дополнительная нагрузка учителя, связанная с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания; наличие большого количества

информационных источников, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

-дополнительная нагрузка учителя, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями обучающихся;

-дополнительная нагрузка учителя, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма;

-специфика образовательной программы Школы, определяемая концепцией программы развития и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Расчет повышающего коэффициента сложности по предмету производится в зависимости от уровня сложности, который рассчитывается путем суммирования рейтинговых баллов по следующим критериям:

- участие предмета в ЕГЭ (обязательный предмет – 2б, по выбору – 1б., не принимает участия – 0б.);
- сложность в подготовке к занятиям (литература, история, обществознание, география -большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества источников -1б);
- дополнительная нагрузка при подготовке лабораторного демонстрационного оборудования к урокам (химия, биология, физика – 1б);
- неблагоприятные условия для здоровья педагога (химия, информатика и др. -1б);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма (родной язык и литература, иностранные языки – 2б).

Сложение рейтинговых баллов по каждому предмету дает суммарный рейтинговый балл, а затем рейтинговые места – от 1 до 4, которые и являются уровнями сложности.

Соответственно каждому уровню сложности определяется повышающий коэффициент от 1 до 1,15б.

| Суммарный рейтинговый балл | Уровень сложности | Повышающий коэффициент |
|----------------------------|-------------------|------------------------|
| 3 | 1 | 1,15 |
| 2 | 2 | 1,1 |
| 1 | 3 | 1,05 |
| 0 | 4 | 1 |

К_{гр} - коэффициент, учитывающий деление класса на группы, устанавливаемый в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на 2 группы (при этом количество обучающихся в отдельной группе, умноженное на 2, не может превышать численность обучающихся в классе);

3 - если класс делится на 3 и более группы при изучении родных языков (при этом количество обучающихся в отдельной группе, умноженное на 3, не может превышать численность обучающихся в классе);

К_{зв} - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук;

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога, устанавливаемый в следующих размерах:

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

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

Д_{из} - доплата за неаудиторную занятость.

Пр - стимулирующие выплаты, осуществляемые в соответствии с Положением о

распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

Неаудиторная занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя (преподавателя): работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса и непосредственная работа с обучающимися и их родителями во внеурочное время. Размер фонда оплаты неаудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, составляет не более 15% от общей части фонда оплаты труда педагогического персонала.

Порядок утверждения штатного расписания образовательных учреждений

1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем по согласованию с Министерством образования и науки Кабардино-Балкарской Республики.

2. Размеры окладов по должностям учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в этих группах в соответствии с настоящим Положением.

3. Оклады по другим должностям устанавливаются по профессиональным квалификационным группам соответствующих отраслей в соответствии с настоящим Положением.

4. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации служащих требованиям квалификационных характеристик определяется аттестационной комиссией учреждения.

II. НОРМЫ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ, НОРМЫ УЧЕБНОЙ НАГРУЗКИ

1. Ставки заработной платы педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- за 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю 3 часа в день): учителям 1-XI (XII) классов образовательных учреждений; педагогам дополнительного образования;

- за 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: концертмейстерам;

- за 30 часов педагогической работы в неделю: воспитателям, инструкторам по физкультуре;

- за 36 часов педагогической работы в неделю; воспитателям дошкольных групп; педагогам-психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам; старшим вожатым; преподавателям-организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки).

2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке в одинарном размере.

Ставки заработной платы педагогических работников установлены исходя из затрат их рабочего времени в астрономических часах с учетом коротких перерывов (перемен), предусмотренных между уроками (занятиями).

3. Продолжительность рабочего времени других работников составляет 40 часов в неделю (в случае нахождения образовательного учреждения в сельской местности, а также в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях указывается, что продолжительность рабочего времени работников из числа женщин составляет 36 часов работы в неделю).

4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в следующих

случаях:

- учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физкультуры учителям-специалистам;

- учителям 1-IV классов национальных (нерусских) сельских общеобразовательных учреждений, которые вследствие своей подготовки не могут вести уроки русского языка;

- учителям русского языка национальных (нерусских) сельских начальных общеобразовательных учреждений;

- учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений; учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений (в случае если они расположены в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов) при возложении на их в счет сохраняемой полной ставки учителя обязанностей (части обязанностей) соответственно по организации внеурочной работы по физическому воспитанию; проверке письменных работ, классному руководству.

5. Учителям общеобразовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;

- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за ставку и если их невозможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о догрузке педагогической работой работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

6. Должностной оклад преподавателю-организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год.

7. Преподавательская работа преподавателя-организатора сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении оплачивается дополнительно в порядке и по ставкам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется (в основное рабочее время либо за пределами основного рабочего времени в зависимости от ее характера и качества выполнения работы по основной должности). Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

III. ПОРЯДОК ИСЧИСЛЕНИЯ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

1. Месячная заработная плата педагогических работников образовательных учреждений определяется путем умножения ставки заработной платы на их фактическую нагрузку в неделю и деления полученного произведения на установленную за ставку норму часов педагогической работы в неделю.

В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата учителей за работу по индивидуальному обучению больных детей-хроников на дому и за проведение занятий по физкультуре с учащимися, отнесенными по состоянию здоровья к специальной медицинской группе, а также за работу по совместительству. При этом общий объем работы по совместительству не должен превышать 16 часов работы в неделю.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно

независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год (если в течение года ставки по НСОТ и отраслевой системы оплаты труда не изменяются). В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет по полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2. За время работы 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 учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

IV. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ПОЧАСОВОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

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

- при оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций (в т.ч. из числа работников органов управления образованием, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых для педагогической работы в образовательные учреждения;

- при оплате за часы преподавательской работы в объеме 240 часов в другом образовательном учреждении (в одном или нескольких) сверх учебной нагрузки, установленных при тарификации.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с НСОТ и отраслевой системы оплаты труда за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов:

- при норме 18 часов в неделю - 75,0;
- при норме 20 часов в неделю - 83,33;
- при норме 24 часа в неделю - 100,0;
- при норме 25 часов в неделю - 104,17;
- при норме 30 часов в неделю - 125,0;
- при норме 36 часов в неделю - 150,0;
- при норме 40 часов в неделю - 166,25.

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

2. В случае привлечения к преподавательской работе высококвалифицированных специалистов (указываются категории специалистов, например, вузов, науки и др.). Руководитель по согласованию с выборным профсоюзным органом может применять условия и коэффициенты ставок почасовой оплаты труда, установленные с учетом ученой степени кандидата или доктора наук, либо ученого звания профессора, или доцента, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 21 января 1993 г. №7.

V. ПОРЯДОК УСТАНОВЛЕНИЯ ПОВЫШАЮЩИХ КОЭФФИЦИЕНТОВ К

ОКЛАДАМ

1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) рекомендуется устанавливать с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени «кандидата наук» и «доктора наук», водителям «за классность».

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждений образования.

Дифференциация типовых должностей осуществляется на основе оценки сложности трудовых функций, выполнение которых предусмотрено при занятии соответствующей должности (преподавателю повышающий коэффициент может устанавливаться за сложность и приоритетность предмета, включение предмета в итоговую аттестацию) профессиональной подготовки, стажа, образования. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

3. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может устанавливаться работнику с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в отношении конкретного работника.

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

4. Повышающие коэффициенты к минимальному окладу (ставке) по соответствующим ПКГ устанавливаются работникам за квалификацию (кроме руководителей, заместителей) в следующих размерах:

- 20% - за высшую квалификационную категорию;
- 10% - за первую квалификационную категорию;

5. Работникам, которым присвоена ученая степень, может быть установлен повышающий коэффициент в размере:

за звание «кандидата наук» – 10%;

за звание «доктор наук» - 20%

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение званий ученой степени «кандидата» и «доктора» наук устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

Применение повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию и присвоение ученой степени не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

6. Ставки педагогических и других работников повышаются за специфику работы в учреждении, которые устанавливаются в следующих размерах:

15 – 25% - за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);

20% - в образовательных учреждениях, имеющих специальные (коррекционные) отделения, классы, группы для обучающихся (воспитанников) с отклонениями в развитии или классы (группы) для обучающихся (воспитанников), нуждающихся в длительном лечении, повышение должностного оклада руководителя.

30% - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья;

20% - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.

7. Водителям автомобилей, автобусов учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность» или категорию.

- водителям, имеющим категорию «D» - 15%;

- водителям, имеющим категорию «E» - 25%.

8. Применение повышающего коэффициента к окладу водителя «за классность» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

VI. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ УСТАНОВЛЕНИЯ ВЫПЛАТ КОМПЕНСАЦИОННОГО ХАРАКТЕРА.

1. Работникам учреждений, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда оплата производится в повышенном размере.

В этих целях работникам учреждений могут быть установлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в отдаленных горных районах;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата (надбавка).

3. Работникам учреждений образования устанавливаются надбавки за дополнительный вид работы, не входящий в круг основных обязанностей:

- доплата за обновление, редактирование информации школьного сайта – в размере 500руб;

- доплата за проверку письменных работ – в размере до 10% (пропорционально учебной нагрузке);
- доплата за заведование учебными кабинетами - 300руб;
- доплата за классное руководство 100 руб. на ученика, но не более 1000руб.
- доплата за награды до 15%;
- доплата молодым специалистам (стаж до 3 лет) – 500руб.
- доплата за кружковую работу, руководство методобъединением -300руб;
- доплата за вредность до 12%;
- доплата за лабораторные работы – 1000руб;
- доплата за внеурочную деятельность – 1н.ч. 300руб.

4. Специалистам учреждений образования, работающим и проживающим в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25% оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

5. За работу в отдаленных горных районах республики устанавливается повышающий коэффициент в размере 15% оклада работникам учреждений .

Применение повышающего коэффициента к окладу за работу в отдаленных горных районах не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

6. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

7. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

8. Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, принимаются по результатам проведения аттестации рабочих мест в соответствии с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях, утвержденных приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990г. №579.

9. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты работнику надбавки является приказ работодателя с указанием конкретных причин.

10. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35 % часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке Табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

11. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее 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 не менее 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.

12. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, N 1 (ч. I), ст. 3).

13. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

В тех случаях, когда работники имеют право на повышение (увеличение) оклада одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений (увеличений) складываются и на сумму процентов повышается (увеличивается) оклад.

VII. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются:

- надбавка за высокое качество работ;

- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы.

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) выплачивается с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к окладу (должностному окладу) работника, через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премии по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности бюджетных учреждений, подведомственных министерству;

- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

2. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно могут быть введены несколько премий за разные периоды работы, например премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

3. Работодатель по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

4. Заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты стимулирующего характера осуществляются в соответствии с настоящим Приложением.

5. Работникам, удостоенным государственных наград Российской Федерации и

Кабардино-Балкарской Республики, выплаты производятся в соответствии с действующим законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

VIII. РАСЧЕТ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ РУКОВОДИТЕЛЯ, ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЯ И ГЛАВНОГО БУХГАЛТЕРА.

Заработная плата директора Школы устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы педагогических работников данной Школы и группы оплаты труда по следующей формуле:

$$ЗП_p = ЗП_{ср} K_p K_{зн},$$

где $ЗП_p$ - заработная плата директора Школы;

$ЗП_{ср}$ - средняя заработная плата работников Школы;

K_p - коэффициент по группам оплаты труда директора Школы, установленный органом управления образованием Кабардино-Балкарской Республики.

Отнесение к группам оплаты труда директора Школы осуществляется в зависимости от контингента учащихся и воспитанников с применением повышающих коэффициентов:

1 группа – коэффициент 3,0

2 группа – коэффициент 2,5

3 группа – коэффициент 2,0

4 группа – коэффициент 1,5

и в зависимости от объемных показателей:

1 группа – свыше 1000 детей

2 группа – 501 - 1000

3 группа – 201 - 500

4 группа – менее 200

При установлении группы по оплате труда директора контингент обучающихся Школы определяется по списочному составу на начало учебного года.

$K_{зв}$ - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень доктора наук;

1,1 - за ученую степень кандидата наук.

Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Управлением образования Черекского муниципального района.

Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера Школы устанавливается директором Школы в соответствии с группой по оплате труда директора Школы по формуле:

$$ЗП_p = ЗП_{ср} (K_p - N\%) K_{зн}, \quad \text{где}$$

$ЗП_p$ - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера Школы;

$ЗП_{ср}$ - средняя заработная плата работников Школы;

K_p - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда директора Школы;

$N=25-30$ – для заместителей директора;

$N=25-30$ – для главного бухгалтера.

$K_{зн}$ - повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, орден СССР или Российской Федерации, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - для заместителей директора за ученую степень доктора наук;

1,1 - для заместителей директора за ученую степень кандидата наук, почетное звание СССР или Российской Федерации, соответствующее профилю выполняемой работы, орден СССР или Российской Федерации - устанавливается по одному основанию по выбору работника.

IX. ФОРМИРОВАНИЕ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА.

1. Оплата труда работников в соответствии с системой оплаты труда производится за счет ассигнований республиканского бюджета.
2. Формирование фонда оплаты труда работников Школы производится на основании утвержденных штатных расписаний республиканских учреждений.
3. Нормы часов за ставку заработной платы педагогических работников, условия установления (изменения) объема учебной нагрузки учителей и продолжительность рабочего времени устанавливаются в соответствии с настоящим Приложением.
4. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:
 - а) численность работников, предусмотренная штатными расписаниями;
 - б) оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.
5. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников. Месячный фонд оплаты труда учреждений формируется путем суммирования фондов окладов с учетом повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера, в расчете на месяц.
6. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

X. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА

1. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Кабардино-Балкарской Республики минимальных базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

**Порядок
исчисления размера средней заработной платы, для определения размера
должностного оклада руководителя учреждения**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя учреждения (далее - учреждение).

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 4 размеров средней заработной платы работников учреждения.

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников учреждения, за исключением выплат за работу в отдаленных горных районах.

При расчете средней заработной платы учитываются должностные оклады, а также выплаты стимулирующего характера работников учреждения.

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников учреждения независимо от финансовых источников (за исключением средств федерального бюджета), за счет которых осуществляются данные выплаты.

Расчет средней заработной платы работников учреждения осуществляется за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения.

3. Средняя заработная плата работников учреждения определяется путем деления суммы должностных окладов и выплат стимулирующего характера работников учреждения за отработанное время в предшествующем календарном году на сумму среднемесячной численности работников учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

4. При определении среднемесячной численности работников учреждения учитывается среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями.

5. Среднемесячная численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, исчисляется путем суммирования численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца, т.е. с 1 по 30 или 31 число (для февраля - по 28 или 29 число), включая выходные и нерабочие праздничные дни, и деления полученной суммы на число календарных дней месяца.

Численность работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за выходные или нерабочие праздничные дни принимается равной численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за рабочий день, предшествующий выходным или нерабочим праздничным дням.

В численности работников учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, за каждый календарный день месяца учитываются работники учреждения, фактически работающие на основании табеля учета рабочего времени работников.

Работник, работающий в учреждении на одной или более одной ставки (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной

численности работников учреждения как один человек (целая единица).

6. Работники учреждения, работавшие на условиях неполного рабочего времени в соответствии с трудовым договором или переведенные на работу на условиях неполного рабочего времени, при определении среднемесячной численности работников учреждения учитываются пропорционально отработанному времени.

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

а) исчисляется общее количество человеко-дней, отработанных этими работниками, путем деления общего числа отработанных человеко-часов в отчетном месяце на продолжительность рабочего дня исходя из продолжительности рабочей недели, например:

40 часов - на 8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,67 часа (при шестидневной рабочей неделе);

39 часов - на 7,8 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 6,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

36 часов - на 7,2 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 6 часов (при шестидневной рабочей неделе);

33 часа - на 6,6 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 5,5 часа (при шестидневной рабочей неделе);

30 часов - на 6 часов (при пятидневной рабочей неделе) или на 5 часов (при шестидневной рабочей неделе);

24 часа - на 4,8 часа (при пятидневной рабочей неделе) или на 4 часа (при шестидневной рабочей неделе);

б) затем определяется средняя численность не полностью занятых работников за отчетный месяц в пересчете на полную занятость путем деления отработанных человеко-дней на число рабочих дней в месяце по календарю в отчетном месяце.

7. Среднемесячная численность работников учреждения, являющихся внешними совместителями, исчисляется в соответствии с порядком определения среднемесячной численности работников учреждения, работавших на условиях неполного рабочего времени.