

Введено в действие
Приказом директора
МКОУ СОШ с.п.Герпегеж
№ 64 от 31.08.2020г.
Директор школы
_____ Х.Б.Бозиев

согласовано
с профсоюзным
комитетом
от 29.08.2020 г.
протокол №3
Председатель ПК
_____ Созаева Л.П.

Утверждено
Управляющим советом
от 29.08.2020г.
протокол № 1
Председатель УС
_____ Кучмезова С.Б.

ПОЛОЖЕНИЕ

Об оплате труда работников

МКОУ «СОШ им.А.Т.Кучмезова с.п.Герпегеж»

1. Общие положения.

1. Настоящее положение устанавливает систему оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа им А.Т.Кучмезова с.п.Герпегеж» (далее Учреждение).

Положение разработано в соответствии с действующим федеральным и региональным законодательством в сфере образования:

- Законом Российской Федерации от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Законом Кабардино-Балкарской республики от 24 апреля 2014 г. №23-РЗ «Об образовании»
- Законом Российской Федерации от 30 декабря 2001г. «Трудовой кодекс Российской Федерации».

Положение разработано также в соответствии с нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики, регламентирующими систему оплаты труда работников отрасли «Образование»:

- Постановлением Правительства КБР от 23 декабря 2013г. №330-ПП, «Методика формирования, распределения фонда оплаты труда отдельных государственных казенных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики» (в редакции от 20 августа 2015г. №194-ПП);
- Постановлением Правительства КБР от 05 сентября 2013 №247-ПП, «Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений КБР (в редакции от 20 августа 2015г. №194-ПП);
- Постановлением Правительства КБР от 14 апреля 2014г. №62-ПП «О нормативах подушевого бюджетного финансирования расходов по обеспечению государственных гарантий на реализацию бесплатного общего образования в образовательных учреждениях...»(в новой редакции от 20 августа 2015г. №193-ПП).
- Постановлением местной Администрации Черекского муниципального района от 09.03.2016г.о «Положении об оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений Черекского района»

Положение согласовано с выборным профсоюзным органом и с Управляющим Советом Учреждения.

Система оплаты труда работников казенных образовательных учреждений устанавливается коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики и органов местного самоуправления.

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

3. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается приказом Управления образования и молодежной политике (далее- Управление) по согласованию с Учредителем в соответствии с количеством обучающихся и воспитанников дошкольных групп. Отнесение учреждений к группам по оплате труда руководителей устанавливается по следующим показателям и утверждается приказом Управления на каждый календарный год:

| Группа оплаты труда руководителя | 1 группа | 2 группа | 3 группа |
|---|-----------|----------|-----------|
| Коэффициенты | до 2,0 | до 1,8 | до 1,6 |
| Количество обучающихся и воспитанников дошкольных групп | свыше 700 | 300-700 | менее 300 |

5. Порядок и условия осуществления стимулирующих выплат руководителю учреждений определяются Критериями согласно приложению № 3.

Дополнительными критериями отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей могут являться:

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.

II. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

6. Объем средств на оплату труда работников общеобразовательных учреждений формируется на календарный год исходя из объема ассигнований субвенций, направляемого из республиканского бюджета КБР муниципальному бюджету района, а также за счет внебюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

7. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый

год, определяемого в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом и соответствующими поправочными коэффициентами для данного общеобразовательного учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times Y, (1)$$

где

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

Π - общий поправочный коэффициент для данного учреждения, который равен произведению поправочных коэффициентов в соответствии с реализуемыми программами.

Y - количество учащихся в общеобразовательном учреждении.

8. Объем средств на оплату труда работников учреждений дополнительного образования формируется на календарный год исходя из объема ассигнований местного бюджета Черекского муниципального района КБР.

9. При оптимизации структуры и численности работников образовательных учреждений лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников в текущем финансовом году не уменьшаются.

III. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

10. Фонд оплаты труда образовательного учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} (3)$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}, (4)$$

где

ш - стимулирующая доля ФОТоу

Значение "ш" определяется образовательным учреждением самостоятельно. Рекомендуемое значение от 20 до 40 процентов. Доля стимулирующего фонда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учителя, воспитатели дошкольных групп), должна составить не менее 70 процентов в общем фонде стимулирования.

11. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТпоп} + \text{ФОТмоп} + \text{ФОТкомп} (5),$$

где:

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТпоп - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;

ФОТмоп - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТкомп - фонд оплаты труда педагогических работников на компенсацию расходов за книгоиздательскую продукцию.

12. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда и согласовывает с Управлением образования.

13. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТб} \times \text{пп}, (6)$$

где

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в общем ФОТ.

Рекомендуемое значение "пп" - до 70 процентов. Значение или диапазон "пп" определяется самостоятельно образовательным учреждением.

IV. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

14. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}. (7)$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{с}, (8)$$

где

с - доля специальной части ФОТпп.

Значение "с" устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно.

15. Общая и специальная части базового фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения,

за квалификационную категорию педагога).

16. Общая базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}. (9)$$

Соотношение ФОТаз и ФОТнз, порядок распределения ФОТнз определяются общеобразовательным учреждением, самостоятельно исходя из специфики его образовательной программы.

Для определения величины общей базовой части оплаты труда педагогического работника вводится условная единица "стоимость одного ученико-часа" как основа расчета бюджетной образовательной услуги.

Стоимость одного ученико-часа - стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается каждым общеобразовательным учреждением самостоятельно в сентябре (и январе - в случае изменения норматива подушевого финансирования) по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52}, (10)$$

где

Стп - стоимость одного ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная 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.

17. Коэффициент перевода годового количества часов по учебному плану (4,33) рассчитывается следующим образом: количество недель в календарном году (52) делится на 12 месяцев.

18. В стоимости ученика-часа учтены повышающие коэффициенты за работу в сельской местности, районном центре.

19. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением

самостоятельно. 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 компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

20. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТс), формируется по фактической потребности и включает в себя:

- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;
- повышающие коэффициенты за работу в классах профильного, предпрофильного, лицейного, прогимназического а также индивидуального обучения детей на дому;
- повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагога.

V. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

$$\text{Зпр} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Чаз} \times \text{Кпр} \times \text{Кгр} \times \text{Кзв} \times \text{Коб} \times \text{А} + \text{Днз} + \text{Пр}, (11)$$

где

Зпр - заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

Кпр - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения может определяться 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 педагога, 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 педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма;

специфика образовательной программы учреждения, 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:

а) участие предмета в ЕГЭ (обязательный предмет - 2 балла, по выбору - 1 балл, не принимает участие - 0 баллов);

б) сложность в подготовке к занятиям:

1 балл - литература, история, обществознание, география (большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества источников);

в) дополнительная нагрузка при подготовке лабораторного, демонстрационного оборудования к урокам:

1 балл - химия, биология, физика;

г) неблагоприятные условия для здоровья педагога:

1 балл - химия, информатика и другие;

д) дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма:

2 балла - родной язык и литература, иностранные языки.

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 устанавливается повышающий коэффициент от 1 до 1,15 в соответствии со следующей таблицей:

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

Кгр - коэффициент, учитывающий деление класса на группы в соответствии с типовым положением об общеобразовательном учреждении и уставом школы при проведении учебных занятий по иностранному языку, родному языку, технологии, физической культуры, во время проведения практических занятий по информатике, химии, физике, а также при организации предпрофильной подготовки и профильного обучения (при изучении профильных дисциплин и элективных курсов) устанавливаемый в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на 2 группы, а также применяется в коррекционных классах (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 2, не может превышать численность учащихся в классе);

Кзв - повышающий коэффициент за ученые степени "доктор наук", "кандидат наук", который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень "доктор наук";

1,1 - за ученую степень "кандидат наук".

Повышающий коэффициент к окладу за ученые степени "кандидат наук" и "доктор наук" устанавливается только в том случае, когда работник работает непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

Коб - повышающий коэффициент за работу в классах профильного, предпрофильного, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения на дому.

Повышающий коэффициент за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях устанавливается в следующих размерах:

до 1,2 - за работу в классах предпрофильного, профильного;

до 1,6 - за индивидуальное обучение на дому.

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

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

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

1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

Доплаты за неаудиторную занятость педагогическим работникам производятся по всем установленным образовательным учреждением видам неаудиторной деятельности, включая консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, проверку письменных работ, ведение учебных кабинетов, осуществление функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) и их размеры определяются самостоятельно.

Пр - стимулирующие выплаты, осуществляемые в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения.

22. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его

заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

23. Оплата труда учителей, замещающих разовые часы, производится исходя из расчета аудиторной и специальной частей базового фонда оплаты труда.

Если замещение продолжается свыше 2 месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

VI. Оплата труда работников малокомплектных школ

24. Сельскими малокомплектными общеобразовательными организациями признаются общеобразовательные организации (кроме вечерних (сменных) общеобразовательных организаций) начального общего, основного общего, среднего общего образования, расположенные в сельских населенных пунктах и удовлетворяющие следующим требованиям:

образовательная организация является единственной в сельском поселении; отсутствует возможность осуществления подвоза учащихся к базовым школам близлежащих населенных пунктов по объективным основаниям;

контингент обучающихся составляет:

до 40 человек - в общеобразовательных организациях начального общего образования;

до 124 человек - в общеобразовательных организациях основного общего образования;

до 150 человек - в общеобразовательных организациях среднего общего образования.

25. В исключительных случаях к сельским малокомплектным общеобразовательным организациям приравниваются общеобразовательные организации на периоды преобразования, реорганизации по решению учредителя общеобразовательной организации.

26. Значения коэффициентов удорожания к нормативам расходов на оплату труда в малокомплектных школах, в зависимости от средней наполняемости классов определяет Управление приказом на каждый календарный год в зависимости от изменения контингента учащихся.

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

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

27.1 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; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, курьер, рабочий по обслуживанию в бане, рабочий производственных бань, рабочий по уходу за животными, садовник, сестра-хозяйка, сторож, вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий | 2930 - 3220 |
| 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" | 3020 - 3320 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня" - до 1,8.

**27.2 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 | 3140 - 3450 |

| | | |
|----------------------------------|---|----------------|
| | вычислительных машин | |
| 2 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3230 - 3550 |
| 3 квалификационный уровень | профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих | 3390 - 3720 |
| 4 квалификационный уровень | наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы | 3670 - 4030 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" - до 1,9. 12. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепромышленным должностям служащих

27.3 Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
|----------------------------------|---|-------------------------------------|
| 1 квалификационный уровень | агент по закупкам, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор | 3160 - 3470 |
| 2 квалификационный | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым | 3500 - 3850 |

| | | |
|---------|---|--|
| уровень | может устанавливаться производное должностное наименование "старший" | |
|---------|---|--|

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ
"Общепромышленные должности служащих первого уровня" - до 1,8.

27.4 Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих второго уровня"

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
|----------------------------------|--|-------------------------------------|
| 1 квалификационный уровень | инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-технолог, художник | 3550 - 3900 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория | 3820 - 4200 |
| 3 квалификационный уровень | заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория | 4050 - 4450 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий" | 4270 - 4690 |
| 5 | начальник гаража, начальник | 4710 - |

| | | |
|--------------------------|-------------------------|------|
| квалификационный уровень | (заведующий) мастерской | 5180 |
|--------------------------|-------------------------|------|

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня" - до 2,0.

27.5 Профессиональная квалификационная группа
"Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
|----------------------------|--|-------------------------------------|
| 1 квалификационный уровень | аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране окружающей среды (эколог), инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по защите информации, психолог, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт | 3770 - 4150 |
| 2 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория | 4050 - 4450 |
| 3 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория | 4270 - 4690 |
| 4 квалификационный уровень | должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий" | 4550 - 5000 |
| 5 квалификационный уровень | главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера | 4820 - 5300 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ

"Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня" - до 2,1.

27.6 Профессиональная квалификационная группа
"Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня"

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Минимальный размер оклада, в рублях |
|-------------------------------|--|-------------------------------------|
| 1 квалификационный уровень | начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник финансового отдела | 4710 - 5180 |
| 2 квалификационный уровень | главный механик, главный специалист по защите информации (за исключением случаев, когда должность с наименованием "главный" является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием "главный" возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации) | 5660 - 6220 |
| 3 квалификационный уровень | директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения | 6770 - 7450 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ
"Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня" - до 2,1.

28. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования

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

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - до 1,6.

28.2 Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, в рублях |
|-------------------------------|---|-----------------------------|
| 1 квалификационный уровень | дежурный по режиму, младший воспитатель | 5205 |
| 2 квалификационный уровень | диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму | 5205 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - до 1,6.

28.3 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных учреждений

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, в рублях |
|-------------------------|--|-----------------------------|
| 1 | инструктор по труду, инструктор по | 8100 |

| | | |
|----------------------------------|--|------|
| квалификационный уровень | физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый | |
| 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 |

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

28.4 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников учреждений дополнительного образования детей и учреждений начального и среднего профессионального образования

| 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 | 6705 |
| 2 квалификационный уровень | инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер- преподаватель | 6895 |
| 3 квалификационный | воспитатель, методист, мастер производственного обучения, педагог- | 7075 |

| | | |
|----------------------------------|---|------|
| уровень | психолог, инструктор-методист, старший тренер-преподаватель | |
| 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 | 7265 |

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 2,2.

28.5 Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

| Квалификационные уровни | Должности, отнесенные к квалификационным уровням | Должностной оклад, в рублях |
|----------------------------------|--|-----------------------------|
| 1 квалификационный уровень | заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной, учебно-производственной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей | 9080 |
| 2 квалификационный уровень | заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений | 9355 |

| | | |
|--|---|--|
| | образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования | |
|--|---|--|

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений - до 1,80.

VIII. Порядок утверждения штатного расписания образовательных учреждений

29. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Управлением.

30. 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.

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

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

IX. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

33. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников образовательного 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 непрерывный стаж работы;

повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени "кандидат наук" и "доктор наук", за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, за работу в сельской местности и в районном центре, водителям "за классность".

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

финансовыми средствами, а также с учетом индексации базовых окладов. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающие коэффициенты по должности будут применяться для поэтапного повышения средней заработной платы работников образовательных учреждений до размеров средней заработной платы Кабардино-Балкарской Республики и в сроки, определенные [Указом](#) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", в пределах выделяемых средств на указанные цели.

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

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения.

Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы, специфики работы с учетом возрастных особенностей детей.

Должностной оклад определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности образует должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

35. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки 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. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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

36. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

1,20 - за высшую квалификационную категорию;

1,10 - за первую квалификационную категорию;

1,05 - за вторую квалификационную категорию.

Повышающий коэффициент за наличие квалификационной категории устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена

квалификационная категория.

37. Работникам учреждений (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

1,2 - за ученую степень "доктор наук"; 1,1 - за ученую степень "кандидат наук".

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение ученой степени "кандидат наук" и "доктор 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.

38. Специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливается надбавка в размере 25 процентов к должностным окладам.

39. Специалистам учреждений, работающим в административных центрах районов, устанавливается надбавка в размере 10 процентов к должностному окладу.

Установление надбавок за работу в сельской местности и в административных центрах районов не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

40. Ставки педагогических и других работников повышаются за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, которые устанавливаются в следующих размерах:

41. 60% учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения;

42. 60% учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

Увеличение окладов за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

43. Водителям автомобилей учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к окладу "за классность" или категорию.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям:

водителям, имеющим категорию "D", - 1,15;

водителям, имеющим категорию "E", - 1,25.

44. Повышающие коэффициенты к окладу (кроме коэффициента к окладу по занимаемой должности) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Х. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

45. Работникам учреждений устанавливаются к окладам (или к новым окладам) 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);

надбавка за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

46. 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).

47. За работу в отдаленных горных районах республики устанавливается надбавка в размере 15 процентов к должностному окладу работникам учреждений следующих населенных пунктов района:

Карасу, Безенги, Верхняя Балкария;

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

Повышающие коэффициенты к окладу (кроме коэффициента к окладу по занимаемой должности) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

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

Рекомендуемые доплаты:

доплата за проверку письменных работ - в размере до 15 процентов (пропорционально учебной нагрузке);

доплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями) - в размере до 15 процентов;

доплата за классное руководство - до 20 процентов.

доплата за работу Интернет сайта МКОУ СОШ, за размещение информации, оформление разделов сайта МКОУ СОШ – до 25 процентов от должностного оклада (учебной нагрузки) ответственного работника;

доплата за выполнение мероприятий по охране труда, – до 20 процентов от должностного оклада ответственного работника;

доплата за элективные курсы по предметам: русский язык, математика, обществознание – до 20 процентов от учебной нагрузки по конкретному учебному

классу;

доплата за кружковую работу (спортивные секции), спецкурсы: до 15 процентов от учебной нагрузки по конкретному учебному классу;

доплата за руководство школьным МО - до 150 рублей за каждого члена МО;

доплата за организацию работы по заполнению и ведению электронного журнала, электронного дневника, электронной базы данных учащихся и работников МКОУ СОШ – до 15 процентов от должностного оклада (учебной нагрузки) ответственного работника;

доплата за выполнение обязанностей председателя ПК – до 10 процентов от должностного оклада работника;

Вышеуказанные и иные доплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда и должны быть конкретизированы в локальных актах общеобразовательного учреждения на основании распоряжения руководителя.

49. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение 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.

50. 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.

51. 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, утвержденным Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579.

52. 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 надбавки работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин.

53. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере не менее 20 процентов 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.

54. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым 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.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором.

55. Повышенная оплата сверхурочной работы за первые два часа работы начисляется не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со [статьей 152](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

56. 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.

XI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

57. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений образования в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждения, утвержденных его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

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

Максимальным размером премия 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;

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений;

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 республиканских целевых программ.

57.1 Доплаты и надбавки, регламентируемые коллективным, индивидуальным договорами или внутренними распоряжениями руководства.

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

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

60. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

61. В случае образования экономии фонда оплаты труда образовательного 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 увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам образовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми образовательным учреждением.

62. Работникам учреждений (в том числе руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

ХII. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения

63. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в установленном порядке, и составляет не более 2 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных и казенных учреждений с учетом стимулирующих и компенсационных выплат и средней заработной платы работников учреждений, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

64. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

65. Заработная плата руководителя учреждения, заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

66. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Управлением по согласованию с Учредителем.

67. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

68. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

Кзн - повышающий коэффициент за ученые степени "доктор наук", "кандидат наук" и наличие государственных наград КБР, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень "доктор наук" к окладу;

1,1 - за ученую степень "кандидат наук" к окладу;

1,15 - за наличие государственных наград КБР к заработной плате.

69. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Управлением.

ХIII. Другие вопросы оплаты труда

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

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

71. Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели согласно [приложению N 2](#) к настоящему Положению.

Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в положении по оплате труда учреждения.

XIV. Гарантии по оплате труда

72. Заработная плата работников образовательных учреждений на одну ставку не может быть ниже минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики.

Приложение N 1
к Положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных
образовательных учреждений
Черекского муниципального района КБР

**ПОРЯДОК
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ,
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА
РУКОВОДИТЕЛЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ЧЕРЕКСКОГО РАЙОНА КБР**

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения Черекского района Кабардино-Балкарской Республики 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 2 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им 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, предшествовавший 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.

Приложение N 2

к Положению
об оплате труда работников
муниципальных казенных
образовательных учреждений
Черекского муниципального района КБР

РЕКОМЕНДУЕМЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ СЛУЖАЩИХ, ПРОФЕССИЙ РАБОЧИХ, ОПЛАТА ТРУДА КОТОРЫХ РАССЧИТЫВАЕТСЯ ЗА 1 НОРМО-ЧАС

| № п/п | Наименование должностей, профессий | Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы |
|-------|---|---|
| 1. | Уборщик помещений (санитарка, санитарка-мойщица) | до 0,2 |
| 2 | Уборщик территории | до 0,2 |
| 3. | Культурорганизатор | до 0,3 |
| 4. | Библиотекарь | до 0,3 |
| 5. | Экспедитор по перевозке грузов | до 0,25 |
| 6. | Машинистка | до 0,3 |
| 7. | Аккомпаниатор | до 0,3 |
| 8. | Программист | до 0,5 |
| 9. | Садовник | до 0,3 |

Месячная заработная плата работников по предлагаемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце, либо деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце (с 1 января 2013 года минимальный размер оплаты труда составляет 6204 рублей в месяц).

Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в положении по оплате труда учреждения.

Приложение N 3
к Положению об оплате труда
работников казенных учреждений
Черекского муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики

**Критерии
уровня профессиональной деятельности руководителя образовательного учреждения Черекского района**

| № № п/п | Показатели/Измерители | Баллы |
|---------------|---|--|
| 1.1 | Обеспечение безопасности участников образовательного процесса Соблюдение в учреждении мер противопожарной и антитеррористической безопасности, охраны труда, санитарно-гигиенического режима: -функционирование пожарной сигнализации и «тревожной кнопки»; -соблюдение в образовательном учреждении пропускного режима для обучающихся и посетителей; -отсутствие зарегистрированных случаев травматизма обучающихся и работников за прошедший период; | 2 1 3 |
| 1.2 | Развитие материально-технического состояния образовательного учреждения -обеспечение современных учебно-бытовых условий (наличие оборудованных гардеробов, спортзалов, пищеблоков, внутренних туалетов, душевых, актового зала, музея) -создание новых инфраструктурных элементов за текущий период; -наличие ограждения, состояние территории вокруг школы; -эстетические условия рекреаций, кабинетов и других помещений; -привлечение внебюджетных средств на развитие образовательного учреждения | по 1 б. 5 2 2 1б. за каждые 5тыс.руб. |

| | | |
|--|--|---|
| 1.3 | Укомплектованность учреждения педагогическими кадрами соответствующей квалификации. Укомплектованность учреждения педагогами: - 100% укомплектованность учреждения педагогами; - динамика доли педагогов, имеющих первую и высшую квалификационную категорию (с 50% и более); - доля педагогов, имеющих высшее профессиональное образование (80% и более); - доля педагогов, прошедших повышение квалификации по ФГОС(70% и более) | 1 1 2 2 |
| 2.1 | Создание условий для восстановления и улучшения здоровья обучающихся: -наличие оборудованных медицинских кабинетов, системы профилактики заболеваний; -отрицательная динамика по основным заболеваниям, связанным со школьными факторами риска; -положительная динамика охвата учащихся, занимающихся в спортивных секциях на базе образовательного учреждения. Организации отдыха и оздоровления обучающихся в каникулярное время в: - санаториях и оздоровительных лагерях; - пришкольных лагерях; -организация трудоустройства детей через ЦЗН | 2 1 1 2 1б. за 1 гр. 5 |
| 2.2 | Организация горячего питания в школьной столовой: охват горячим питанием в соответствии с утвержденными нормативами учащихся: - 1-4 классов - детей из малообеспеченных семей - привлечение внебюджетных средств на организацию питания учащихся 5-11 классов (буфет, абонемент) | 2 2 1 б. за каждый привлечённый 1 руб. |
| Критерий 3: Эффективность управленческой деятельности | | |
| 3.1 | Обеспечение государственно-общественного характера управления в учреждении Наличие действующего управляющего совета; - создана и функционирует одна из форм государственно-общественного управления образовательным учреждением (она зарегистрирована, разработано положение), что отражается на школьном сайте (ссылка на страницу сайта); | 2 |

| | | |
|-----|---|-----------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - наличие публичного отчета руководителя школы за отчетный период в сети Интернет (ссылка на страницу сайта); - создан и успешно функционирует школьный сайт, обновляемый раз в 2 недели. | 3 до 5 |
| 3.2 | <p>Создание и обеспечение благоприятного морально-психологического климата в коллективе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие конфликтных ситуаций между участниками образовательного процесса, отсутствие обоснованных жалоб и обращений родителей и педагогических работников на деятельность руководства школы; - отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей (законных представителей) на деятельность образовательного учреждения; | 2 2 |
| 3.3 | <p>Исполнительская дисциплина:</p> <ul style="list-style-type: none"> - своевременное внесение изменений в локальные нормативные документы; - своевременное представление требуемой информации в вышестоящие органы управления (статистические и иные отчеты, аналитическая информация и др.). | 5 10 |
| 3.4 | <p>Достижения образовательного учреждения в конкурсах «Лучшее образовательное учреждение, лучший учебный кабинет по подготовке к новому учебному году»</p> <p><i>Победитель</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципального уровня; - республиканского уровня; - российского уровня <p><i>призер</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - республиканского уровня; - российского уровня | до 12 б. 7 10 5 7 |
| 3.5 | <p>Наличие достижений обучающихся и их педагогов ОУ в <u>очных</u> конкурсах, соревнованиях, научно-практических конференциях, и других мероприятиях:</p> <p><u>победитель:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципального уровня: <ul style="list-style-type: none"> - от 1 до 5 ; - от 6 до 10; - от 11 и выше. - республиканского уровня : <ul style="list-style-type: none"> - от 1 до 5 ; | 2 3 4 5 10 |

| | | |
|-----|--|----------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - от 6 до 10; - от 11 и выше. | 15 |
| | <ul style="list-style-type: none"> - федерального уровня и выше - от 1 до 5 - от 6 до 10 - от 11 и выше | 15 20 25 |
| | <p><u>призер, лауреат:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципального уровня: <ul style="list-style-type: none"> - от 1 до 5 ; - от 6 до 10; - от 11 и выше. | 2 3 5 |
| | <ul style="list-style-type: none"> - республиканского уровня: <ul style="list-style-type: none"> - от 1 до 5 ; - от 6 до 10; - от 11 и выше. | 5 10 15 |
| | <ul style="list-style-type: none"> - федерального уровня и выше: <ul style="list-style-type: none"> - от 1 до 5 - от 6 до 10 - от 11 и выше. | 10 15 20 |
| 3.6 | <p>Наличие достижений обучающихся и их педагогов ОУ в <u>заочных</u> олимпиадах, конкурсах, научно-практических конференциях, и других общественно значимых мероприятиях:</p> <p><u>победитель:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - республиканского уровня: <ul style="list-style-type: none"> - от 1 до 5 ; - от 6 до 10; - от 11 и выше | 3 7 10 |
| | <ul style="list-style-type: none"> - федерального уровня и выше <ul style="list-style-type: none"> - от 1 до 5 - от 6 до 10 - от 11 и выше | 7 10 15 |
| | <p><u>призер, лауреат:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> - республиканского уровня: <ul style="list-style-type: none"> - от 1 до 5 ; | 3 |

| | | |
|-----|---|-----------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - от 6 до 10; - от 11 и выше | 5 8 |
| | <ul style="list-style-type: none"> - федерального уровня и выше - от 1 до 5 - от 6 до 10 - от 11 и выше | 5 8 12 |
| 3.8 | Участие в реализации муниципальных целевых программ Образовательное учреждение являлась в отчетный период: <ul style="list-style-type: none"> - республиканской экспериментальной площадкой - федеральной экспериментальной площадкой; | 2 4 |
| 4.1 | Система профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних среди обучающихся: <ul style="list-style-type: none"> - отсутствие негативных проявлений (учет в КДН, ПДН); - наличии отрицательной динамики негативных проявлений среди обучающихся; - учет и наличие системной работы с неблагополучными семьями | 2 1 2 |
| 4.2 | Охват учащихся системой дополнительного образования <ul style="list-style-type: none"> -наличие программы взаимодействия или плана совместной работы с учреждениями дополнительного образования детей: -положительная динамика охвата детей дополнительным образованием -привлечение детей «группы риска» в кружки и секции | 2 1 1 |
| 5.1 | Результаты государственной итоговой аттестации (ЕГЭ) выпускников 11-х классов При показателе по всем предметам выше среднего по району: <ul style="list-style-type: none"> - успеваемости - качества знаний | 5 7 |
| 5.2 | Результаты государственной итоговой аттестации (ОГЭ) выпускников 9-х классов При показателе выше по всем предметам среднего по району: <ul style="list-style-type: none"> - успеваемости - качества знаний | 5 7 |
| 5.3 | Достижения школьников в предметных олимпиадах <i>победитель:</i> | |

| | | |
|-----|--|------------------------------------|
| | <ul style="list-style-type: none"> - муниципального уровня; - республиканского уровня; - федерального уровня; <p>призер:</p> <ul style="list-style-type: none"> - муниципального уровня; - республиканского уровня; - федерального уровня; | 5 15 20 3 12 15 |
| 5.4 | Организация и проведение на базе школы предметных семинаров и др. значимых мероприятий <ul style="list-style-type: none"> - муниципального уровня; - республиканского уровня; - федерального уровня | 5 10 15 |
| 5.5 | Доля выпускников 11-х классов, продолживших обучение в ВУЗах и учреждениях среднего профессионального образования При показателе не менее 75% | 2 |
| 6.1 | Личное участие руководителя в семинарах, конференциях, форумах, педагогических чтениях профессиональных конкурсах, грантах, проектах Участие в конкурсах, грантах, проектах, научно-практических конференциях: <ul style="list-style-type: none"> - муниципального уровня - республиканского уровня - федерального уровня | 5 10 15 |

