
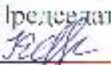


Введено в действие  
приказом директора МКОУ  
СОШ с.п.Гернегеж  
№10 от 31.08.2023г.  
Директор школы  
  
А.Б.Бозиев



Согласовано с  
профсоюзным  
комитетом  
Протокол №1  
от 31.08.2023г.  
Председатель МК  
  
С.И.Кучмезова П.И.



Утверждено Управляющим  
советом от 30.08.2023г.  
Протокол №1  
Председатель УС  
  
Кучмезова С.Б.

**Положение  
об оплате труда работников  
МКОУ «СОШ им. А.Т.Кучмезова с.п.Гернегеж»**

2023г.

## **1. Общие положения.**

1. Настоящее положение устанавливает систему оплаты труда работников государственного 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», (в редакции Законов Кабардино-Балкарской Республики от 13.06.2017 N 20-РЗ, от 19.10.2021 N 33-РЗ)
  - 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 10 октября 2022 №222-ПП, « Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской республики»

- Постановлением местной Администрации Черекского муниципального района от 28.10.2022г. « Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений Черекского района»

Положение согласовано с выборным профсоюзным органом и с Управляющим Советом Учреждения

1. Настоящее Положение об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, определяет порядок формирования отраслевой системы оплаты труда работников государственных автономных, бюджетных и

казенных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики.

Отраслевая система оплаты труда включает в себя:

- а) размеры минимальных окладов по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- б) размеры выплат компенсационного характера;
- в) размеры выплат стимулирующего характера;
- г) размеры повышающих коэффициентов;
- д) порядок оплаты труда руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей, главных бухгалтеров;
- е) другие вопросы оплаты труда.

2. Система оплаты труда образовательной организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников образовательной организации, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Условия оплаты труда, определенные коллективным договором, локальными нормативными актами, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. Заработная плата работнику образовательной организации устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Месячная заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации.

4. Порядок оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты) устанавливаются в соответствии с основными требованиями к содержанию трудового договора согласно статье 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы.

6. Форма оплаты труда, установление надбавок и доплат работникам

организаций регулируется непосредственно организацией в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

7. Расчетный среднемесячный уровень заработной платы работников организаций, осуществляющих исполнение государственных функций, наделенных в случаях, предусмотренных законами Кабардино-Балкарской Республики, полномочиями по осуществлению функций, возложенных на Министерство просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики, а также обеспечивающих деятельность Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики (административно-хозяйственное, информационно-техническое и кадровое обеспечение, делопроизводство, бухгалтерский учет и отчетность), не может превышать расчетный среднемесячный уровень оплаты труда государственных гражданских служащих Кабардино-Балкарской Республики и работников, замещающих должности, не являющиеся должностями государственной гражданской службы Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики.

8. Обязательства образовательной организации по оплате труда работников обеспечиваются как бюджетными ассигнованиями, так и поступлениями от оказания платных услуг, безвозмездными поступлениями (если назначение таких поступлений позволяет их использовать на эти цели). Бюджетные и автономные образовательные организации формируют фонд оплаты труда в пределах имеющихся средств, в соответствии с утвержденным планом финансово-хозяйственной деятельности. Средства, выделенные на оплату труда работников за счет средств субсидии на выполнение государственного (муниципального) задания, должны быть направлены на оплату труда работников, обеспечивающих выполнение государственного (муниципального) задания.

Казенные образовательные организации формируют фонд оплаты труда исходя из доведенных лимитов бюджетных обязательств до организаций - получателей бюджетных средств.

## II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников государственных образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам

9. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных

групп общепрофессиональных рабочих

9.1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным <a href="#">справочником работ и профессий рабочих</a> ; 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, дворник	4355
2 квалификационный	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием «старший» (старший по смене)	4492

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 1,8.

9.2. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5	4667

	квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	
2 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих	4801
3 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих	5032
4 квалификационный	профессии, предусмотренные 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы	5452

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» - до 1,9.

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

10.1. Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, дежурный (по общежитию и др.), специалист в	4693

	сфере закупок, архивариус, делопроизводитель, комендант, паспортист, экспедитор,	
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5208

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» - до 1,8.

#### 10.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-технолог, художник	5274
2 квалификационный	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	5680
3 квалификационный	заведующий общепитом, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория	6019

	внутридолжностная категория	
4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»	6343
5 квалификационный	начальник гаража, начальник (заведующий мастерской)	7005

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» - до 2.

### 10.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране окружающей среды (эколог), инженер по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, специалист по защите информации, психолог, социолог, экономист, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт	5613
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	6019
3 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по	6343



	которым может устанавливаться первого внутридолжностная категория	
4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»	6761
5 квалификационный	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7168

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - до 2,1

#### 10.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклад, рублей
1 квалификационный	начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник финансового отдела	7005
2 квалификационный	главный диспетчер (механик, сварщик), 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	8412

	руководителя организации	
3 квалификационный	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, начальник структурного подразделения (отдела), заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом, отрядом)	10074

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» - до 2,1.

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

11.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
-	секретарь учебной части, помощник воспитателя	7039

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – до 1,6

11.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	младший воспитатель, дежурный по режиму	7039
2 квалификационный	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи	7039

	инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	
--	--	--

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня – до 1,6

### 11.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников образовательных учреждений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклад, рублей
1 квалификационный	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый инструктор по адаптивной физической культуре	11060
2 квалификационный	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11520
3 квалификационный	воспитатель, мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	12000
4 квалификационный	преподаватель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	12500

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе педагогических работников

–до 1,8.

11.4. Профессиональная квалификационная группа  
должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	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	12279
2 квалификационный	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,	12650

	учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования, а также учреждений дополнительного профессионального образования и государственных центров системы образования, старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	
--	---	--

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

12. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям медицинских и фармацевтических работников

12.1. Профессиональная квалификационная группа  
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	инструктор по гигиеническому воспитанию, инструктор по лечебной физкультуре	5148
2 квалификационный	лаборант, медицинская сестра диетическая	5379
3 квалификационный	медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; зубной техник	5599
4 квалификационный	зубной врач, медицинская сестра процедурной, медицинская сестра перевязочной	5841

ионный		
5 квалификац ионный	старшая медицинская сестра	6083

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Средний медицинский и фармацевтический персонал» - до 2,7.

#### 12.2. Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
2 квалификационный	врачи-специалисты	7079

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Врачи-провизоры» - до 3,0.

#### 12.3. Профессиональная квалификационная группа «Специалисты, оказывающие социальные услуги»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
2 квалификационный уровень	медицинский психолог	6831

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности специалистов третьего уровня в учреждениях здравоохранения и осуществляющих предоставление социальных услуг» - до 3,0.

#### 12.4. Профессиональная квалификационная группа «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим

медицинским и фармацевтическим образованием  
(врач-специалист, провизор)»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	заведующий структурным подразделением (лабораторией, кабинетом и др.), начальник структурного подразделения (отдела, отделения, лаборатории, кабинета)	7799

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Руководители структурных подразделений учреждений с высшим медицинским и фармацевтическим образованием (врач-специалист, провизор)» – до 3,0

13. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников культуры, искусства и кинематографии

13.1. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников, относящиеся к культуре, искусству  
и кинематографии среднего звена»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклад, рублей
1	аккомпаниатор, культурорганизатор, организатор экскурсий, руководитель кружка любительского объединения, клуба по интересам	8114

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - до 2,2.

13.2. Профессиональная квалификационная группа  
«Должности работников, относящихся к культуре, искусству  
и кинематографии, ведущего звена»

Квалификационные	Должности, отнесенные к	Минимальный
------------------	-------------------------	-------------

уровни	квалификационным уровням	размер оклад, рублей
1	главный библиотекарь, библиотекарь, администратор (старший администратор); методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, Дома народного творчества; редактор библиотеки, лектор (экскурсовод)	4719

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - до 2,6.

13.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии руководящего состава»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклад, рублей
1	заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; заведующий отделом (сектором) Дома (Дворца культуры, Дома народного творчества; кинорежиссер; директор творческого коллектива; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	5143

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - до 2,5

### **III. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам**



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

Положением об оплате труда работников организации 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;  
повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени «доктор наук» и «кандидат наук» водителям «за классность».

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем организации 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 применяются для повышения средней заработной платы работников образовательных организаций до размеров средней заработной платы Кабардино-Балкарской Республики, определенные Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в пределах выделяемых средств на указанные цели.

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

Размер повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитывается на основании осуществления дифференциации типовых должностей, включенных в штатное расписание.

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

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по

квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

По должностям работников входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Размер должностного оклада определяется путем умножения минимального размера 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.

16. 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 организации персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента – до 3,0.

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

17. Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается к должностным окладам работникам в зависимости от количества лет, проработанных в организациях.

Размеры повышающих коэффициентов к окладу за непрерывный стаж работы:

- а) при стаже работы от 3 до 5 лет – 1,03;
- б) при стаже работы от 5 до 10 лет – 1,05;
- в) при стаже работы от 10 до 15 лет – 1,08;
- г) при стаже работы свыше 15 лет – 1,10.

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу за непрерывный стаж работы определяется путем умножения должностного оклада на повышающий коэффициент.

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

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с приложением № 2 к настоящему Положению.

18. Повышающий коэффициент к должностному окладу за квалификационную категорию педагогическим работникам устанавливается с целью стимулирования педагогических работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к должностному окладу за квалификационную категорию:

а) при наличии высшей квалификационной категории – 1,20;

б) при наличии первой квалификационной категории – 1,10.

Повышающий коэффициент устанавливается при выполнении работы по профилю, по которой присвоена квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет.

Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

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

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

1,2 – за ученую степень «доктора наук»;

1,1 – за ученую степень «кандидата наук».

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

Доплата за ученую степень «доктор наук», «кандидата наук» лицам, занимающим должности, относящиеся к административно-управленческому персоналу, устанавливаются только в том случае, если за ними закреплены часы педагогической работы непосредственно по специальности (или смежной специальности), по которой присвоена ученая степень.

При наличии у работника нескольких степеней надбавка к должностному окладу устанавливается по одному из оснований по его выбору.

Применение повышающего коэффициента к должностному окладу за присвоение ученой степени «доктор наук», «кандидат наук» не образует

новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

20. Изменение размеров окладов и надбавок производится в следующие сроки:

при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;

при установлении или присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;

при присуждении ученой степени доктора наук или кандидата наук со \_\_\_\_\_ дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

21. Водителям автомобилей организаций может быть установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность».

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям «за классность»:

водителям, имеющим категорию «С» - 1,15;

водителям, имеющим категорию «D» - 1,25.

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

22.

При наличии оснований для применения повышающих коэффициентов стимулирующего характера за непрерывный стаж работы, квалификационную категорию, а также ученую степень «доктор наук», «кандидат наук», учителю (преподавателю) размер заработной платы исчисляется за фактический объем учебной нагрузки, другим педагогическим работникам – за фактический объем педагогической работы.

23. При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах) по нескольким основаниям, их величины по

каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов и (или) повышений, установленных в процентах (в абсолютных величинах).

#### IV. Компенсационные выплаты работникам

24. Работникам организаций устанавливаются доплаты и надбавки за специфику работы в отдельных образовательных организациях в следующих размерах:

№	Виды работ	Размер выплат в процентах к должностному окладу, %/ абсолютном выражении, руб.
1.	За работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами	в соответствии с условиями допуска
2.	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)	в соответствии с ТК РФ
3.	За работу в выходные и праздничные дни	в соответствии с ТК РФ
4.	За работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития*	20 %
5.	За работу в школах-интернатах общего типа*	15 %
6.	За индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения)*	20 %
7.	За работу в образовательных организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей*	20 %
8.	Учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей,	15 %

	находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых*	
9.	Специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктах*	20 %
10.	За работу в оздоровительных образовательных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении*	20 %
11.	За работу в исправительно-трудовых * учреждениях (колониях) учителям и другим педагогическим работникам, реализующие общеобразовательные программы	45%
12.	Учителям и другим педагогическим работникам за классное руководство в 1 – 11 классах	1250 руб.
13.	Учителям и другим педагогическим работникам за заведование аттестованными учебными кабинетами (от должностного оклада)	5 %
14.	Учителям за проверку тетрадей*	
	- русский язык, родной язык, начальные классы	10 %
	- математика, информатика, физика	5 %
	- другие предметы, требующие проверки тетрадей	2 %
15.	Библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров	2 %
16.	Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда	Определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. №426-ФЗ «О специальной оценке условий

		труда»
17.	Специалистам учреждений, работающим в сельской местности*	25 %
18.	Специалистам учреждений, работающим в административных центрах районов*	10 %
19.	За работу в отдаленных горных районах*	15 %
20.	За работу в отдаленных высокогорных районах*	30 %
21.	Учителям, преподавателям за исполнение обязанностей мастера учебных мастерских, заведование учебными мастерскими	2 %
22.	Председателям предметных школьных методических объединений	2 %

\*

При наличии оснований для применения повышающих коэффициентов компенсационного характера размеры надбавок к заработной плате исчисляются педагогическим работникам за фактический объем педагогической работы путем умножения размера оплаты за педагогическую нагрузку на соответствующий коэффициент. При применении нескольких коэффициентов выплаты суммируются.

#### **V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

25. 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.

26. 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.

27. 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.

28. Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда. Выплата компенсационного характера за работы с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) работника.

29. 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.

30. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35 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.

31. 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.

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

33. Работникам за работу в отдаленных горных и высокогорных районах республики устанавливается надбавка в размере:

33.1. 15 процентов к должностному окладу работникам организаций в горных районах следующих населенных пунктов республики:

Нейтрино, Былым, Верхний Баксан, Эльбрус, Тырныауз, Бедык, Эльбрусского муниципального района;

Карасу, Безенги, Верхняя Балкария Черекского муниципального района;

Ташлы-Тала Лескенского муниципального района;

Хушто-Сырт, Булунгу, Нижний Чегем Чегемского муниципального района;

Хабаз, Кичмалка Зольского муниципального района;

33.2. 30 процентов к должностному окладу работникам организаций в высокогорных районах следующего населенного пункта республики:

Терскол Эльбрусского муниципального района.

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.

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

35. Специалистам учреждений, работающим в административных центрах районов, устанавливаются надбавка в размере 10 процентов к должностным окладам.

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.

36. За специфику работы в отдельных образовательных учреждениях педагогическим и другим работникам устанавливаются надбавки к должностному окладу в следующих размерах:

20 процентов - 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 процентов - за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении;

15 процентов - за работу в общеобразовательных школах-интернатах;

20 процентов - за работу в образовательных учреждениях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей;

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

20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за обучение и воспитание детей-инвалидов, обучающихся посредством дистанционных технологий с привлечением компьютерной техники и средств связи по месту жительства или временного пребывания;

20 процентов - 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;

20 процентов - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов;

45 процентов - учителям и другим педагогическим работникам, реализующие общеобразовательные программы в исправительно-трудовых учреждениях (колониях).

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.

## **VI. Порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера**

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

В целях поощрения работников за выполненную работу в

организации 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 организации;

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 организации;

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.

38. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников организации.

В организации одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

39. Работникам организаций, имеющих отраслевые (ведомственные) награды и почетные звания: «Почетный работник народного образования (просвещения)», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», «Почетный работник начального профессионального образования Российской Федерации», «Почетный работник среднего профессионального образования Российской Федерации», «Отличник народного образования», «Отличник профессионально-технического образования» могут устанавливаться надбавки в размере 10% от должностного оклада при условии, что работник занимает должность в Организации соответствующего вида деятельности.

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

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

## **VII. Порядок и условия осуществления иных выплат**

42. Педагогическим работникам образовательных учреждений, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы, производится ежемесячная денежная выплата в размере 3 000 рублей.

Порядок предоставления ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы, определяется Приложением 3 к настоящему Положению.

43. Учителям, реализующим основные образовательные программы общего образования по физике, химии и информатике в образовательных организациях, производится ежемесячная выплата за работу по совместительству по соответствующему высшему образованию в образовательных организациях Кабардино-Балкарской Республики в размере 5 000 рублей.

Порядок выплаты ежемесячной выплаты учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству по соответствующему высшему образованию в образовательных организациях Кабардино-Балкарской Республики, определяется Приложением 4 к настоящему Положению.

## **VIII. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников**

44. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах

часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

45. Фактический объем учебной нагрузки, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации, осуществляющей образовательную деятельность.

46. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

47. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

## **IX. Порядки условия оплаты труда педагогических работников**

48. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню ПКГ без применения к ним каких-либо повышающих коэффициентов и (или) повышений.

49. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) состоит из базовой, стимулирующей части и иных выплат (Едвп., Евс.), и исчисляется по следующей формуле:

$$ЗП = ЗП_{\text{баз.}} + ЗП_{\text{стим.}} + \text{Едвп.} + \text{Евс.}, \text{ где}$$

ЗП<sub>баз.</sub> - базовая часть заработной платы;

ЗП<sub>стим.</sub> - стимулирующая часть заработной платы;

Едвп. - ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы;

Евс. - ежемесячные выплаты учителям, реализующим основные образовательные программы общего образования по физике, химии и информатике в образовательных организациях, за работу по совместительству по соответствующему высшему образованию в образовательных организациях Кабардино-Балкарской Республики.

Базовая часть состоит из оплаты за педагогическую нагрузку (педагогические часы по тарификации, по штатному расписанию) и компенсационных выплат.

Базовая часть за педагогическую нагрузку исчисляется по формуле:

$$З_{фн} = (С_{т} \times К \times Ф_{н})$$

Н<sub>ч</sub>

где:

З<sub>фн</sub> - заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки в неделю;

С<sub>т</sub> - размер оклада педагогического работника, установленный по квалификационному уровню ПКГ;

К - рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ;

Ф<sub>н</sub> - фактический объем учебной нагрузки педагогического работника в неделю;

Н<sub>ч</sub> - норма часов педагогического работника в неделю.

Компенсационные выплаты устанавливаются в соответствии с разделом IV настоящего постановления.

Компенсационные выплаты, исчисляемые исходя из должностного оклада, определяются путем умножения суммы должностного оклада по соответствующей должности, на соответствующий коэффициент, согласно раздела IV настоящего постановления, и не образуют новый оклад.

Компенсационные выплаты, исчисляемые исходя из фактического объема педагогической работы, определяются путем умножения суммы заработной платы педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки, на соответствующий коэффициент согласно раздела IV настоящего постановления.

При применении нескольких коэффициентов компенсационные выплаты суммируются.

50. При наличии оснований для применения других повышающих коэффициентов (повышений, установленных в процентах, в абсолютных

величинах) к должностному окладу, исчисленной за фактический объем учебной нагрузки, применяется сумма повышений по различным основаниям.

Стимулирующая часть состоит из выплат по повышающим коэффициентам, выплат за интенсивность, результативность и качество труда, а также разовых премий. Каждая из выплат по повышающим коэффициентам не влияет на начисление последующих выплат, то есть каждый коэффициент начисляется на оплату за часы педагогической нагрузки. Доля стимулирующих выплат составляет до 30% в общем фонде оплаты труда.

51. 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 1 - 4 классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, пения, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам.

52. Внеурочная деятельность является компонентом основной образовательной программы и оплачивается согласно сетке часов (максимально - до 10 часов в неделю). Образовательные организации вправе самостоятельно устанавливать объем педагогических часов для реализации внеурочной деятельности, исходя из кадровых, материально-технических ресурсов с учетом запросов обучающихся, возможностей образовательной организации и объема субвенции, выделенной для реализации основной образовательной программы.

Учебная нагрузка по внеурочной деятельности оплачивается педагогическим работникам по фактически отработанному времени из расчета должностного оклада должности, определенной пунктом 11.3 настоящего Положения, отнесенной к 4 квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных учреждений.

53. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно. Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

54. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям,

оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную (преподавательскую) работу, в том числе занятия с кружками), производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ, по присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

## **Х. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательной организации**

55. Оплата труда (заработная плата) руководителей образовательных организаций включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом государственного органа, осуществляющего функции и полномочия учредителя соответствующих организаций, в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этой организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» и осуществляется путем деления суммы фактически начисленной заработной платы, окончательно рассчитанная по завершении предшествующего календарного года, обусловленная системой оплаты труда, независимо от времени начисления, работников списочного состава



(без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12.

Условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров государственных, муниципальных организаций определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Трудовой договор с руководителем организации заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 г. № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения».

Порядок установления размера должностного оклада руководителя организации определяется в соответствии с нормативным правовым актом Учредителя, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации, осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются только суммы фактически начисленной заработной платы только по одной должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

56. Должностные оклады заместителей руководителей и главных бухгалтеров организаций устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностных окладов руководителей этих организаций.

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

58. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю организации устанавливается Учредителем.

Премирование руководителей организаций производится по результатам оценки итогов работы организации за соответствующий отчётный период с учётом выполнения целевых показателей деятельности организаций.

59. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

60. Порядок и критерии отнесения образовательных организаций к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются Учредителями, в ведении которых находятся организации.

Должностной оклад руководителя организации с учетом компенсационных выплат устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников данной организации и группы оплаты труда один раз в год - в начале календарного года.

$$\text{ДОКВр} = \text{ЗПср} \times \text{Кгр} \quad (12),$$

где:

ДОКВр – должностной оклад руководителя организации с учетом компенсационных выплат;

ЗПср - средняя заработная плата работников организации;

Кгр - коэффициент по группам оплаты труда руководителей организаций, значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда

Компенсационные выплаты, установленные разделом IV настоящего постановления, включены в состав средней заработной платы (ЗПср) работников образовательной организации при расчете должностного оклада (ДОКВр) руководителя образовательной организации.

Отнесение образовательных организаций к группам оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	1 группа	2 группа		3 группа	4 группа
Коэффициенты	до 3,0	до 2,5	до 2,25	до 2,0	до 1,75
Количество обучающихся и воспитанников дошкольных групп	свыше 1000	751 - 1000	501 - 750	201 - 500	до 200

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников дошкольных групп) общеобразовательных организаций определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений).

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников образовательной организаций, 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.

61. Премирование руководителя организации осуществляется в соответствии с порядком, установленным Учредителем.

62. Руководители образовательных организаций могут осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки с разрешения Учредителя.

Оплата труда руководителя образовательной организаций, осуществляющего преподавательскую или иную педагогическую работу, производится согласно пункта 49 настоящего Положения.

## **XI. Формирование фонда оплаты труда**

63. Фонд оплаты труда работников бюджетной образовательной организации формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному учреждению из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики на выполнение государственного задания, и средств, поступающих от оказания платных услуг.

64. Фонд оплаты труда казенной образовательной организации формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных организации в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

65. Доля в фонде оплаты труда организации, направляемая на оплату труда работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется следующим образом:

№ п/п	Тип организации	Доля, %		
		до 01.09.2023г.	с 01.09.2023г.	с 01.09.2024г.

1	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью до 100 воспитанников включительно	не более 50	не более 50	не более 50
2	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью свыше 100 воспитанников	не более 40	не более 40	не более 40
3	Общеобразовательные организации численностью до 350 учащихся включительно	не более 35	не более 35	не более 35
4	Общеобразовательные организации численностью свыше 350 учащихся	не более 30	не более 30	не более 30
5	Организации дополнительного образования	не более 30	не более 30	не более 30
6	Организации профессионального образования	не более 35	не более 33	не более 30
7	Государственные бюджетные организации, осуществляющие иную деятельность	не более 35	не более 33	не более 30

66. Средства, поступающие от деятельности по оказанию платных услуг в образовательной организации, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, направляются на

фонд оплаты труда, развитие материально-технической базы организации и текущие расходы.

Доля внебюджетных средств, направляемая на оплату труда, определяется руководителем образовательной организации в соответствии с нормативным локальным актом организации по порядку привлечения и расходования внебюджетных средств и составляет не более 50% от общего объема привлеченных средств.

67. Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда.

## **ХII. Порядок формирования и утверждения штатного расписания образовательных организаций**

68. Штатное расписание организации утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем.

К административно-управленческому персоналу организации относятся следующие работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации: директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по АХЧ, главный бухгалтер (бухгалтер), экономист, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, заведующий (начальник) структурного подразделения (ДОУ), заведующий производством (шеф-повар).

69. К основному персоналу организации относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группедолжностей педагогических работников образовательных учреждений(пункт 11.3 настоящего Положения).

К вспомогательному персоналу организации относятся работники, создающие условия для оказания услуг в сфере образования, включая обслуживание зданий, сооружений и оборудования, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей общеотраслевых профессий рабочих первого и второго уровней (пункты 9.1, 9.2 настоящего Положения), профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней (пункты 10.1, 10.2, 10.3, 10.4 настоящего Положения), профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (пункты 11.1, 11.2 настоящего Положения), профессиональной квалификационной группы должностей руководителей структурных

подразделений (пункт 11.4 настоящего Положения), иные работники, перечень которых обозначен в пунктах 12.1, 12.2, 12.3, 12.4, 13.1, 13.2 настоящего Положения, за исключением следующих должностей: бухгалтер, экономист, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, заведующий (начальник) структурного подразделения (ДОУ), заведующий производством (шеф-повар).

### **XIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательной организации**

70. Система стимулирующих выплат работникам образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы.

71. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательными организациями, по представлению руководителя организации и с учетом мнения профсоюзной организации.

72. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами организации и (или) коллективными договорами.

73. В случае образования экономии фонда оплаты труда организации 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 организации в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми организацией.

### **XIV. Другие вопросы оплаты труда**

74. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников организаций выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Работникам организаций, награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

Работнику, отработавшему месячную норму рабочего времени и выполнившему нормы труда (трудовые обязанности), устанавливается указанная надбавка к заработной плате, исчисленной не ниже минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

75. Норма рабочего времени работников организаций устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

76. Работникам, которым с их согласия вводится день с разделением смены на части (с перерывом в работе свыше 2 часов), за отработанное время в эти дни производится доплата из расчета оклада (должностного оклада) по занимаемой должности. Время внутрисменного перерыва в рабочее время не включается.

77. 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.

78. Если в организации в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается его суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не может быть больше одного года.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

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 №1 к настоящему Положению.

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

Приложение № 1  
к Положению об отраслевой  
системе оплаты труда работников  
государственных образовательных  
организаций Кабардино-Балкарской  
Республики

**Рекомендуемый перечень  
должностей служащих, профессий рабочих, оплата которых  
рассчитывается за 1 нормо-час**

N п/п	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы
1.	Уборщик служебных помещений	до 2,0
2.	Уборщик территорий, дворник	до 2,0
3.	Библиотекарь	до 2,2
4.	Машинистка	до 2,0
5.	Аккомпаниатор	до 2,0
7.	Программист	до 2,4
8.	Садовник	до 2,0

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.

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



Приложение № 2  
к Положению об отраслевой  
системе оплаты труда работников  
государственных образовательных  
организаций Кабардино-Балкарской  
Республики

**Порядок  
исчисления стажа работы для установления повышающего  
коэффициента за непрерывный стаж работы**

1. В общий трудовой стаж, дающий право на назначение надбавки к должностному окладу за стаж непрерывной работы, включаются:

время работы на соответствующих должностях (как по месту основной работы, так и по совместительству);

время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

служба в Вооруженных Силах Российской Федерации, если ей непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях и если сразу после увольнения из Вооруженных Сил Российской Федерации последовала работа в образовательных организациях, при условии, что перерыв между увольнением со службы и поступлением на работу в образовательную организацию не превысил трех месяцев;

время работы в образовательных организациях в период учебы студентов педагогических образовательных организаций и педагогических факультетов иных образовательных организаций высшего или среднего профессионального образования, независимо от продолжительности перерывов в работе, связанных с учебой, если за ней следовала работа в образовательных организациях;

2. Всем работникам образовательных организаций при условии, если нижеперечисленным периодам непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;

время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;

время работы в образовательных организациях стран СНГ, а также республик, входивших в состав СССР до 1 января 1992 г.;

3. Стаж работы сохраняется:

при поступлении на работу в организации, при отсутствии во время перерыва другой работы:

3.1. не более одного месяца:

со дня увольнения из образовательных организаций после увольнения с научной или педагогической работы, которая непосредственно следовала за работой в образовательных организациях;

после прекращения временной инвалидности или болезни, вызвавших увольнение из организаций (подразделений) и с должностей в образовательных организациях, а также в случае увольнения с работы, на которую работник был переведен;

3.2. не более двух месяцев:

со дня увольнения из образовательных организаций, после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

перерыв в работе удлиняется на время, необходимое для переезда к новому месту жительства;

после возвращения с работы в организациях Российской Федерации за границей или в международных организациях, если работе за границей непосредственно предшествовала работа в организациях и на должностях, предусмотренных перечнем образовательных организаций;

время переезда к месту жительства и нахождения в отпуске, не использованное за время работы за границей, в указанный двухмесячный срок не включается.

Этот же порядок применяется в отношении членов семей, находившихся за границей вместе с работником;

3.3. не более трех месяцев:

после окончания обучения в образовательной организации высшего или среднего профессионального образования, аспирантуре;

со дня увольнения в связи с ликвидацией организации (подразделения), сокращением штатов;

3.4. не более шести месяцев со дня увольнения в связи с ликвидацией организации (подразделения) в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера;

3.5. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы при условии, если перерыву непосредственно предшествовала работа в образовательных организациях;

эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения;

зарегистрированным на бирже труда как безработным; принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

пенсионерам, вышедшим на государственную пенсию из образовательной организации (по старости, по инвалидности, за выслугу лет и другим основаниям);

женам (мужьям) военнослужащих (лиц рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), увольняющимся с работы по собственному желанию из образовательных организаций в связи с переводом мужа (жены) военнослужащего (лиц рядового, начальствующего состава органов внутренних дел) в другую местность или переездом мужа (жены) в связи с увольнением с военной службы и из органов внутренних дел;

3.6. Стаж работы сохраняется также в случаях:

расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет (в том числе находящимся на их попечении) или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет, при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста;

4. В стаж работы не засчитывается и прерывает его: время работы в учреждениях, организациях и предприятиях, не предусмотренных номенклатурой образовательных организаций.

Приложение № 3  
к Положению об отраслевой  
системе оплаты труда работников  
государственных образовательных  
организаций Кабардино-Балкарской  
Республики

Порядок  
предоставления ежемесячной денежной выплаты  
педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного,  
начального общего, основного общего, среднего общего образования,  
дополнительного образования, а также основные профессиональные  
образовательные программы в образовательных организациях Кабардино-  
Балкарской Республики

1. Настоящий Порядок разработан в целях материальной поддержки и стимулирования профессиональной деятельности педагогических работников и определяет порядок предоставления ежемесячной денежной выплаты педагогическим работникам, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы в образовательных организациях Кабардино-Балкарской Республики (далее - педагогические работники).

2. Для целей настоящего Порядка педагогическим работником признается физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся (воспитанников) в образовательных организациях Кабардино-Балкарской Республики, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы в образовательных организациях Кабардино-Балкарской Республики (далее - образовательная организация).

3. Ежемесячная денежная выплата педагогическим работникам,

реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы в образовательных организациях Кабардино-Балкарской Республики (далее – ежемесячная денежная выплата) устанавливается в размере 3 000,0 рублей в месяц независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки, не образует новой тарифной ставки и не влияет на размеры других видов доплат и надбавок.

4. Выплата ежемесячной денежной выплаты производится только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности, без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

5. Размеры надбавок и доплат, включая надбавки и доплаты за совмещение должностей (профессий), других выплат компенсационного и стимулирующего характера, установленных за дополнительный объем работ, исчисляются без учета денежных выплат, установленных настоящим порядком, и не могут быть уменьшены в связи с их введением.

6. Ежемесячная денежная выплата является составной частью заработной платы педагогического работника, включается в расчет средней заработной платы и учитывается при достижении индикативных показателей по средней заработной плате.

7. Ежемесячная денежная выплата выплачивается ежемесячно за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

8. Ежемесячная денежная выплата не выплачивается в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период прохождения военной службы по призыву.

9. Выплата ежемесячной денежной выплаты осуществляется в соответствии с приказом руководителя образовательной организации.

Приложение № 4  
к Положению об отраслевой  
системе оплаты труда работников  
государственных образовательных  
организаций Кабардино-Балкарской  
Республики

Порядок

выплат денежного вознаграждения учителям, реализующим основные образовательные программы общего образования по физике, химии и информатике в образовательных организациях, за работу по совместительству по соответствующему высшему образованию в образовательных организациях Кабардино-Балкарской Республики

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Порядок определяет порядок выплат денежного вознаграждения учителям, реализующим основные образовательные программы общего образования в образовательных организациях по следующим предметам: физика, химия и информатика, пришедшим из других организаций (учреждений) (внешние совместители) на работу по совместительству по соответствующему высшему образованию в образовательных организации в Кабардино-Балкарской Республике (далее – ежемесячные выплаты учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству).

1.2. Ежемесячные выплаты учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству в размере 5 000 рублей, пришедшим из других организаций (учреждений) (внешние совместители), за работу по совместительству по соответствующему высшему образованию в образовательной организации Кабардино-Балкарской Республики осуществляются ежемесячно.

1.3. Ежемесячные выплаты учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству призваны способствовать стимулированию профессиональной педагогической деятельности учителей физики, химии и информатики и повышению качества образования в Кабардино-Балкарской Республике.

1.4. Выплата ежемесячных выплат учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству осуществляется дополнительно к оплате труда за работу по совместительству по

соответствующему высшему образованию в образовательных организациях Кабардино-Балкарской Республики.

1.5. Ежемесячная выплата учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству устанавливается и выплачивается одному учителю за одно совместительство в один учебный год.

1.6. Выплата ежемесячных выплат учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству устанавливается и выплачивается педагогическому работнику только по основному месту работы, включается в расчет средней заработной платы и учитывается при достижении индикативных показателей по средней заработной плате по основному месту работы при условии сохранения учебной нагрузки по соответствующему высшему образованию по основному месту работы.

## 2. ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К ПРЕТЕНДЕНТАМ НА ЕЖЕМЕСЯЧНУЮ ВЫПЛАТУ УЧИТЕЛЯМ ФИЗИКИ, ХИМИИ И ИНФОРМАТИКИ ЗА РАБОТУ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

2.1. Ежемесячную выплату учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству могут получать учителя, являющиеся гражданами Российской Федерации и соответствующие следующим требованиям:

2.1.1. Наличие высшего профессионального образования с присвоением квалификации «учитель физики», «учитель химии», «учитель информатики»;

2.1.2. Наличие первой или высшей квалификационной категории;

2.1.3. Возраст не ограничен;

2.1.4. Педагогический стаж по основному месту работы не менее 3 лет;

2.1.5. Учебная (педагогическая) нагрузка по основному месту работы по специальности, определенная с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам не более 12 часов в неделю;

2.1.6. Педагогические работники, обучающиеся которых за последние три года по итогам Единого государственного экзамена (далее – ЕГЭ) имели неудовлетворительные результаты, по итогам Основного государственного экзамена (далее – ОГЭ) не получили аттестат об основном общем образовании (по причине неуспеваемости по обозначенному предмету), не имеют право претендовать на дополнительные выплаты

### 3. ПОРЯДОК ВЫДВИЖЕНИЯ ПРЕТЕНДЕНТОВ НА ЕЖЕМЕСЯЧНУЮ ВЫПЛАТУ УЧИТЕЛЯМ ФИЗИКИ, ХИМИИ И ИНФОРМАТИКИ ЗА РАБОТУ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

3.1. Выдвижение претендентов на ежемесячную выплату учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству (далее - претендент) осуществляют государственные образовательные организации, органы управления образованием муниципальных районов и городских округов Кабардино-Балкарской Республики (далее - заявители).

3.2. Заявители представляют в Министерство просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики следующие документы и материалы:

представление по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению;

согласие на обработку персональных данных по форме согласно приложению № 2 к настоящему Положению;

копию паспорта;

копию диплома об образовании, заверенную руководителем общеобразовательной организации;

заверенную в установленном порядке копию трудовой книжки и (или) сведения о трудовой деятельности, предусмотренные статьей 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации;

справку образовательной организации об объеме учебной (педагогической) нагрузки на текущий учебный год;

копию трудового договора по основному месту работы, заверенную руководителем;

копию трудового договора о работе по совместительству, заверенную руководителем образовательной организации;

согласие работодателя на работу претендента по совместительству в образовательной организации с установлением дней, в которые он не занят по основному месту работы;

3.3. Претендент, ранее получавший данные выплаты, может повторно принимать участие в отборе.

3.4. Претендент обязан в случае расторжения трудового договора с образовательной организацией (по основному месту работы, а также по совместительству) до истечения срока (за исключением случаев прекращения трудового договора по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77, пунктами 1 и 2 части первой статьи 81, пунктами 1, 2, 5, 6 и 7 части первой статьи 83 Трудового кодекса Российской Федерации) обязан уведомить Министерство просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики в простой письменной форме в течение пятнадцати календарных дней о расторжении трудового договора о работе по совместительству с образовательной организацией.



#### 4. ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ОТБОРА И НАЗНАЧЕНИЯ ЕЖЕМЕСЯЧНОЙ ВЫПЛАТЫ УЧИТЕЛЯМ ФИЗИКИ, ХИМИИ И ИНФОРМАТИКИ ЗА РАБОТУ ПО СОВМЕСТИТЕЛЬСТВУ

4.1. Срок подачи документов на отбор - ежегодно до 15 сентября.

4.2. Объявление о проведении отбора, сроках подачи документов и материалов для участия в отборе, а также о сроках подведения его итогов публикуется в республиканских средствах массовой информации за один месяц до начала приема указанных документов и материалов.

4.3. Министерство просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики в срок до 25 сентября текущего года проверяет полноту и соответствие представленных документов и материалов, а также содержащихся в них сведений требованиям, установленным настоящим Положением.

Заявки признаются не соответствующими требованиям, установленным настоящим Положением, и подлежат отклонению в следующих случаях:

несоответствия требованиям, предъявляемым к соискателям грантов, указанным в пункте 2 настоящего Положения;

наличия противоречий в сведениях, содержащихся в документах;

представления неполного перечня документов, указанных в пункте 3.2. настоящего Положения.

По итогам проведения проверки полноты и соответствия документов и материалов, представленных заявителями, требованиям, установленным настоящим Положением, Министерство просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики формирует реестр претендентов на получение ежемесячной выплаты учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству и в течение 5 календарных дней направляет его в Министерство финансов Кабардино-Балкарской Республики для утверждения и выделения дополнительных средств.

## Приложение № 1

к Порядку выплат денежного вознаграждения учителям, реализующим основные образовательные программы общего образования по физике, химии и информатике в общеобразовательных организациях, за работу по совместительству по соответствующему высшему образованию в образовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике

## ПРЕДСТАВЛЕНИЕ

на \_\_\_\_\_

Дата рождения: (полных лет)

Место регистрации:

Место проживания:

1. Основные критерии

1.1. Образование:

1.2. Наличие диплома об окончании высшего или среднего профессионального образования с отличием:

1.3. Место работы

- основное:

- по совместительству:

1.4. Преподаваемый предмет по основному месту работы:

1.5. Преподаваемый предмет по совместительству:

1.6. Учебная (педагогическая) нагрузка по основному месту работы:

1.7. Результаты обучающихся по ЕГЭ и ОГЭ за последние 3 года:

1.8. Возможность преподавать смежные или иные учебные предметы:

Дополнительное образование:

1.9. Наличие квалификационной категории:

- первая квалификационная категория

- высшая квалификационная категория

2. Дополнительные критерии

2.1. Наличие ученой степени в области преподаваемого предмета, педагогики или психологии

Приложение № 2  
к Порядку выплат денежного  
вознаграждения учителям, реализующим основные  
образовательные программы общего образования  
по физике, химии и информатике в общеобразовательных  
организациях, за работу по совместительству  
по соответствующему высшему образованию  
в образовательных организациях  
в Кабардино-Балкарской Республике

адрес: \_\_\_\_\_,  
телефон: \_\_\_\_\_, факс: \_\_\_\_\_,  
адрес эл. почты: \_\_\_\_\_

**СОГЛАСИЕ НА ОБРАБОТКУ ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ**

Я, \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О. полностью),  
" \_\_\_\_ " \_\_\_\_\_ года рождения, паспорт: серия  
\_\_\_\_\_ номер \_\_\_\_\_, кем и когда выдан:  
\_\_\_\_\_, код подразделения:  
\_\_\_\_\_, проживающий по адресу:  
\_\_\_\_\_

в соответствии со **ст. 9** Федерального закона от 27.07.2006 № 152-ФЗ  
« О персональных данных» согласен на обработку с использованием  
средств автоматизации или без использования таких средств с  
персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию,  
накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение,  
использование, передачу (распространение, предоставление, доступ),  
обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение с целью исполнения  
должностных \_\_\_\_\_,  
(наименование организации)

следующих своих персональных данных: фамилия, имя, отчество; дата  
рождения; место рождения; пол; состояние здоровья; семейное положение;  
место регистрации и место пребывания; номера стационарных или  
мобильных телефонов, адреса электронной почты; сведения об  
образовании; сведения о владении иностранными языками; наличие  
судимости; сведения о месте работы (службы), в том числе о предыдущих;  
зарплата, другие доходы; владение недвижимым имуществом, денежные

вклады и др.; заверенные фотографии или фотографические изображения;

\_\_\_\_\_.

Настоящее согласие действует в течение \_\_\_\_\_ со дня его подписания до (или: до дня отзыва в письменной форме).

"\_\_" \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Субъект персональных данных \_\_\_\_\_ (подпись)/ \_\_\_\_\_  
(Ф.И.О.)