

Раздел 1. Общие положения.

Система оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа»сельского поселения поселка Звездный Чегемского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (далее ОУ) устанавливается коллективными и трудовыми договорами (контрактами), соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральным законодательством.

Настоящее положение разрабатывается ОУ самостоятельно один раз в год в сентябре (при изменении численности учащихся в большую или меньшую сторону, а также при изменении нормативов и коэффициентов дополнительно в январе) на основании следующих документов, и вступает в силу с момента его подписания:

- ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.2012 г. № 273-ФЗ;
- Закон КБР «Об образовании» от 24.04.2014г. № 23-РЗ;
- Трудовой кодекс РФ;
- ФЗ № 347 от 03.07.2015г.;
- Распоряжение Правительства РФ от 9 июня 1992 г. № 1037-Р;
- Постановления Правительства КБР от 23.12.2013г. № 330-ПП « О Методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных казенных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики»
- Постановления Правительства КБР от 05.09.2013 №247-ПП « О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных учреждений системы образования Кабардино-Балкарской Республики»;
- Закон Кабардино-Балкарской Республики от 29 июля 2009 г. N 45-РЗ "О нормативно-подушевом бюджетном финансировании расходов по обеспечению государственных гарантий прав граждан на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего образования, а также дополнительного образования в муниципальных общеобразовательных учреждениях в Кабардино-Балкарской Республике"
- Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 14 апреля 2014г. №62-ПП «О нормативах подушевого бюджетного финансирования и методике расчета субвенций местным бюджетам по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях , обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике »
- Постановление №193-ПП от 20 августа 2015г. Правительства Кабардино-Балкарской Республики «О внесении изменений в постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 14 апреля 2014г. №62-ПП»
- Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики №194-ПП от 20 августа 2015г.

РАЗДЕЛ 2. Формирование и распределение ФОТ.

ФОТ МКОУ «СОШ» с.п.п.Звездный формируется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определяемый в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом в размере: **11 223 807 в год:**

1. уровень начального общего образования (1-4 классы) - 26245,00; уровень основного общего образования (5-9 классы) - 38998; уровень среднего общего образования (10-11 классы) - 46035,00рублей на каждого учащегося с применением поправочного коэффициента для данного образовательного учреждения, согласно справке о наполняемости.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ=N*П*Д*У,
N - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;
П - поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения;
Д - доля фонда оплаты труда в нормативе на реализацию государственного стандарта;
У - количество учащихся в образовательном учреждении.

I начальная школа 1-4 классы .

где: ФОТ- оплата труда образовательного учреждения

N- норматив финансирования **26 245** руб. для учащихся 1-4 классов

П- поправочный коэффициент

У- количество учащихся в 1-4 классах МКОУ «СОШ » с.п.п. Звездный **132** человека на 01 сентября 2015 г.

$$\text{ФОТ} = 26245,0 * 1,3 * 132 * 1,15$$

$$\text{ФОТ} = 5\,179\,188 \text{ руб. в т.ч.};$$

$$\text{ЕСН } 30,2\% = 1201317 \text{ руб.}$$

$$З/П = 3\,977\,871 \text{ руб. в год}$$

II 5-е классы .

$$\text{ФОТ} = 38\,998,0 * 1,2 * 22 * 1,15$$

$$\text{ФОТ} = 1\,183\,979 \text{ руб.}$$

$$\text{ЕСН } 30,2\% = 274\,625$$

$$З/П = 909\,354 \text{ руб. в год}$$

6-7 классы.

$$\text{ФОТ} = 38\,998,0 * 1,0 * 43 * 1,15$$

$$\text{ФОТ} = 1\,928\,451 \text{ руб.}$$

$$\text{ФОТ} = 38998,0 * 1,6 * 1 \text{ (индивидуальное обучение)}$$

$$\text{ФОТ} = 62\,397 \text{ руб. в т.ч.};$$

$$\text{ЕСН } 30,2\% = 14\,473 \text{ руб.}$$

$$З/П = 47\,942 \text{ руб. в год}$$

8-9 классы.

$$\text{ФОТ} = 38\,998,0 * 1,2 * 38 * 1,15$$

$$\text{ФОТ} = 2\,045\,055$$

$$\text{ЕСН } 30,2\% = 474\,352$$

$$З/П = 1\,570\,703 \text{ руб. в год}$$

III 10-11 классы.

ФОТ=46035,0*1,2*12*1,15

ФОТ=762 340

ЕСН 30,2%=176 825

З/П= 585 515 руб. в год

1. Часть ФОТ распределяется на заработную плату работников ОУ.
2. Фонд оплаты труда учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш}$$

где

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно и установлено в пределах 30%.

3. Рекомендуемая доля стимулирующего фонда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учителя, воспитатели ГПД, социального педагога, педагога-психолога, педагога дополнительного образования), должна составить не менее 70 процентов в общем фонде стимулирования
4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель учреждения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя), педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, (воспитатели ГПД, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования и др.), и младшего обслуживающего персонала учреждения (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) складывается из:

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

где:

ФОТауп - фонд оплаты труда работников административно-управленческого персонала;

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

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

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

ФОТмоп - фонд оплаты труда работников младшего обслуживающего персонала.

5. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание в

пределах базовой части фонда оплаты труда.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{б}} \times \text{пп} \quad \text{где}$$

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

Рекомендуемое значение пп - не менее 70 процентов. Значение или диапазон пп определяется самостоятельно учреждением.

6. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров (контрактов) между руководителем учреждения и работниками.

РАЗДЕЛ 3. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в ОУ.

1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ($\text{ФОТ}_{\text{пп}}$), состоит из общей части ($\text{ФОТ}_{\text{о}}$) и специальной части ($\text{ФОТ}_{\text{с}}$):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}} \quad (7).$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times \text{с},$$

где:

с - доля специальной части $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$.

Значение "с" устанавливается учреждением самостоятельно.

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

Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника, исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ($\text{ФОТ}_{\text{о}}$), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$) и неаудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{нз}}$):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}.$$

Примерное соотношение $\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ и $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ - 85 и 15 процентов соответственно. Данное соотношение и порядок распределения $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ определяются самим учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается в сентябре (и январе - в

случае изменения норматива подушевого финансирования) по формуле:

$$Стп = \frac{ФОТаз \times 34}{(a1 \times b1 + a2 \times b2 + a3 \times b3 \dots + a10 \times b10 + a11 \times b11)} \times 52 \quad (10), \text{ где}$$

Стп - стоимость одного ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

b1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

b2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

b3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

b11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

С 01 сентября 2015г. стоимость одного ученико-часа равен 7,50 руб.

классы	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	надо м	
количество учащихся	35	39	34	24	22	25	23	20	14	6	6		249
количество часов	714	884	884	884	1088	1122	1190	1224	1224	1258	1258	340	12070
	24990	34476	30056	21216	23936	28050	27370	24480	17136	7548	7548	340	247146
ФОТаз	2836425												
Стп	7,504												

Общее годовое
кол-во чел-
часов: **247146**

Учебный план разрабатывается учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента **государственного образовательного стандарта общего образования**.

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

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

повышающие коэффициенты за работу в классах профильного, предпрофильного, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения детей на дому;

повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагога.

РАЗДЕЛ 4. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

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

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

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

Кпр – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения может определяться по четырем группам приоритетности предмета на основании следующих критериев:

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

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы; специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

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

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

б) сложность в подготовке к занятиям:

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

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

1 балл – химия, биология, физика;

г) неблагоприятные условия для здоровья педагога:

1 балл – химия, информатика и другие;

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

2 балла – родной язык и литература, иностранные языки.

Предмет	Критерии					
	ЕГЭ	Сложность в подготовке к занятиям	Доп. нагрузка при подготовке оборудования	Билингвизм	Сумма баллов	Коэффициент
Русский язык	2	1			3	1,15
Литература	1	1		1	3	1,15
Родные языки				2	2	1,1
Математика	2				2	1,1
Химия	1		1		2	1,1
История	1	1			2	1,1
Обществознание	1	1			2	1,1
Физика	1		1		2	1,1
География	1	1			2	1,1
Английский язык	1			1	2	1,1
Биология	1		1		2	1,1
Информатика	1		1		2	1,1

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

Соответственно каждому уровню сложности устанавливается повышающий коэффициент от 1 до 1,15 в соответствии со следующей таблицей:

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

Кгр – коэффициент, учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, родные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, устанавливаемый в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;

2 - если класс делится на 2 группы);

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

4 - если численность учащихся при изучении родных языков в подгруппах меньше 8 человек (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 4, не может превышать численность учащихся в классе);

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

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

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

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

Коб- повышающий коэффициент за работу в классах профильного, предпрофильного, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения на дому, устанавливаемый в диапазоне 1,2-1,4 в соответствии с реализуемой программой.

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

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

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

1,0 – для педагогических работников, не имеющих категорию;

Днз – доплата за неаудиторную занятость.

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

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

2. Если педагог ведет несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

РАЗДЕЛ 4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ

1. Система стимулирующих выплат педагогическим работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда за прошедший год и составляет 70% от общего стимулирующего фонда. С 01 сентября 2015г. по 31 августа 2016г. стоимость 1 балла равна 55 руб.42 коп.

2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТоу производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации в соответствии с

положением о доплатах и надбавках из стимулирующей части фонда оплаты труда.

3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами, положением о доплатах и надбавках из стимулирующей части фонда оплаты труда работников учреждения.

4. В случае образования экономии фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам общеобразовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми общеобразовательным учреждением самостоятельно.

5. Работникам учреждений (в том числе директору, его заместителям, главному бухгалтеру), удостоенным государственных наград РФ и КБР, выплаты производятся в соответствии с законодательством КБР и при наличии средств в ФОТ ОУ.

РАЗДЕЛ 5 . Расчет заработной платы директора, заместителей директора и главного бухгалтера образовательного учреждения

1. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается Учредителем на основании трудового договора (контракта) исходя из средней заработной платы работников данного учреждения и группы оплаты труда один раз в год - в начале календарного года

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \times \text{Кгр} \times \text{Кзн}, \quad \text{где}$$

ЗПр – заработная плата директора образовательного учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата работников учреждения;

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, значение которого устанавливается Министерством образования и науки Кабардино-Балкарской Республики (для государственных общеобразовательных учреждений) и органом управления образованием местных администраций муниципальных образований КБР в следующих пределах:

Згруппа – коэффициент до 2;

Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения Кабардино-Балкарской Республики согласно приложению к настоящей Методике.

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

Группа по оплате труда руководителей	3 группа
Рекомендуемые коэффициенты	До 2

При установлении группы по оплате труда руководящих работников контингент обучающихся (воспитанников дошкольных групп) общеобразовательных учреждений определяется по списочному составу на начало учебного года;

Кзн - повышающий коэффициент за ученые степени «доктор наук», «кандидат наук», звание «почетный работник общего образования Российской Федерации», который устанавливается в следующих размерах:

1,20 - за ученую степень «доктор наук»;

1,10-за звание « почетный работник общего образования Российской Федерации»;

1,10 - за ученую степень «кандидат наук».

3. Заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 1 раз в год в сентябре (и в январе – в случае изменения норматива подушевого финансирования) по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПсрх Кр \times Кзн, \quad \text{где}$$

ЗПр - заработная плата заместителей директора и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата работников данного учреждения;

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

Группа по оплате труда заместителей руководителей	Згруппа
Рекомендуемые коэффициенты	до 1,45

При наличии в фонде оплаты труда средств:

1,20 - за ученую степень «доктор наук»;

1,10-за звание « почетный работник общего образования Российской Федерации»;

1,10 - за ученую степень «кандидат наук».

4. Решение Учредителя о премировании доводится до руководителя учреждения в установленном порядке.

Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

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

РАЗДЕЛ 6. Оплата труда учителей, замещающих разовые часы.

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

Если замещение краткосрочное до 60 дней, то оплата труда учителей, замещающих разовые часы, производится исходя из расчета аудиторной и специальной частей базового фонда оплаты труда на основании приказа согласно журналу учета пропущенных и замещенных уроков.

РАЗДЕЛ 7. Оплата труда учебно-вспомогательного, педагогического и младшего обслуживающего персонала ОУ по отраслевой системе оплаты труда.

1. Оплата труда работников учебно-вспомогательного и младшего

обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения по отраслевой системе оплаты труда производится на основании штатного расписания.

2. Условия оплаты труда, включая минимальный размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (контракт).
3. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.
4. 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.

7.1. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Работникам учреждений устанавливаются к окладам (или к новым окладам) следующие выплаты компенсационного характера:
2. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором (контрактом), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором (контрактом).
3. 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.
4. Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, принимаются по результатам проведения аттестации рабочих мест в соответствии с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях, утвержденным Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579.
5. 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.

6. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35 % часового оклада, рассчитанного из минимального размера оклада. Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке табеля учета использования рабочего времени и расчета

заработной платы.

7. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Сторомам согласно графику работы (табеля) за работу в праздничные дни устанавливается двойная оплата. 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.
8. 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 ТК РФ. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором (контрактом).
9. В тех случаях, когда работники имеют право на повышение (увеличение) оклада одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений (увеличений) складываются и на сумму процентов повышается (увеличивается) оклад.

6.2. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам к окладам (новым окладам) с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

К ним относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам **работы за установленный период и в случае расширения объема выполняемых работ при наличии фонда экономии заработной платы.**

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

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

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

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

подготовка призеров олимпиад, конкурсов; подготовка и консультационная работа к ЕГЭ, ОГЭ обучающихся;

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

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

способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

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

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

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

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

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

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

РАЗДЕЛ 8. Штатное расписание.

1. Штатное расписание учреждения утверждается директором учреждения по согласованию с МКУ «Управление образования Местной администрации Чегемского муниципального района» Кабардино-Балкарской Республики один раз в год: в сентябре (при изменении ФОТ или стоимости образовательной услуги 2 раза в год, в сентябре и январе) .

2. Штатные единицы вводятся и сокращаются (или переводятся) из штатного расписания на основании приказа директора, в связи с производственной необходимостью и требованиями образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом.

3. Размеры окладов по должностям учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в этих группах.

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

РАЗДЕЛ 9. Другие вопросы оплаты труда.

1. Норма рабочего времени работников учреждений устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего

персонала МКОУ «СОШ» с.п.п.Звездный устанавливается норма продолжительности рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3. Для педагогических работников МКОУ «СОШ» с.п.п.Звездный устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.
4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.
5. 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.
6. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.
7. 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 больше одного года.
8. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.
9. Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

РАЗДЕЛ 12. Гарантии по оплате труда.

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

2. Заработная плата директора, заместителя директора и главного бухгалтера не может быть ниже средней заработной платы работников учреждения за год, предшествующий расчетному показателю.

Приложение 1

НОРМАТИВЫ ПОДУШЕВОГО БЮДЖЕТНОГО ФИНАНСИРОВАНИЯ РАСХОДОВ
ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГАРАНТИЙ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАВ НА ПОЛУЧЕНИЕ ОБЩЕДОСТУПНОГО
И БЕСПЛАТНОГО ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ, ОБЩЕДОСТУПНОГО И БЕСПЛАТНОГО ДОШКОЛЬНОГО, НАЧАЛЬНОГО ОБЩЕГО,
ОСНОВНОГО ОБЩЕГО, СРЕДНЕГО ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ В МУНИЦИПАЛЬНЫХ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ В КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ РЕСПУБЛИКЕ (в ред. Постановления
Правительства КБР от 20.08.2015 N 193-ПП)

Виды реализуемых в дошкольных образовательных и общеобразовательных организациях программ	Нормативы расходов на оплату труда:			Норматив на учебные расходы
	в городской местности	в районном центре	в сельской местности	
Основные образовательные программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, в том числе:				
1-я ступень общего образования (1 - 4 классы)	14697	16167	26245	425
2-я ступень общего образования (5 - 9 классы)	21839	24022	38998	425
3-я ступень общего образования (10 - 11 классы)	25780	28358	46035	425

Приложение 2

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

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

- Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационн ые уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Размер оклада, в рублях
1 квалификационны й уровень	Сторож	2930
	Рабочий по уборке помещений	2930
	Рабочий по уборке помещений при ДО	3220
	Кухонный рабочий	3220
	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий и помещений	3220

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» - до 1,8.

- Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационн ые уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационны й уровень	Повар	3450

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - до 1,9.

2.2. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих:

- Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационны й уровень	секретарь руководителя	3900
2 квалификационны й уровень	заведующий хозяйством	4200

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - до 2,0.

- Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	бухгалтер	4150
	электроник	4150

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

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

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	5205

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

2.4. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных учреждений

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель	8100
2 квалификационный уровень	социальный педагог	8350
3 квалификационный уровень	воспитатель	8580
	методист	8580
4 квалификационный уровень	педагог-библиотекарь	8830

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