

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ МЕСТНОЙ АДМИНИСТРАЦИИ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА № 21

с УГЛУБЛЕННЫМ ИЗУЧЕНИЕМ ОТДЕЛЬНЫХ ПРЕДМЕТОВ г. о.НАЛЬЧИК

360009, КБР, г. о.Нальчик, ул. Тимирязева, 7 Телефон: (8662) 91-16-19, 91-17-29 e-mail: school_iac@mail.ru
ОГРН 1020700750333 ИНН 0711038298 КПП 072601001 Сайт: http://www.школа21нальчик.рф



СОГЛАСОВАНО

Председатель
профсоюзного комитета
М.Б. Кулиева

ПРИНЯТО

на общем собрании
трудового коллектива
протокол № 1 от 28.08.2018г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МКОУ СОШ №21
З.М. Казакова

Введено приказом № 01-10-280 от 28 августа 2018г.

ПОЛОЖЕНИЕ

**Об оплате труда работников
МКОУ «СОШ №21» городского округа Нальчик**

1. Общие положения

1. Настоящее положение устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального казённого общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №21 с углубленным изучением отдельных предметов» городского округа Нальчик (далее-Учреждение).

2. Положение определяет порядок формирования и распределения фонда оплаты труда работников школы, установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ) и квалификационным уровням, подходы к осуществлению выплат компенсационного и стимулирующего характера в зависимости от качества оказываемых муниципальных услуг (выполняемых работ) и эффективности деятельности работников по заданным критериям и показателям, а также подходы к созданию прозрачного механизма оплаты труда работников МКОУ СОШ №21, в том числе руководителя и его заместителей.

3. Система оплаты труда работников в школе устанавливается коллективным договором, принимаемым трудовым коллективом, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с Трудовым кодексом, федеральными законами и иными правовыми актами Российской Федерации, законодательными и нормативными актами Кабардино-Балкарской Республики, постановлением Местной администрации городского округа Нальчик КБР от 13.01.2014г. № 4«Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казённых учреждений системы образования городского округа Нальчик» (с изменениями и дополнениями в редакции Постановлений от 2015, 2017г.г.), настоящим Положением, а также с учетом мнения профсоюзного комитета.

4. Система оплаты труда работников школы включает:

- ❖ минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее-ПКГ);
- ❖ рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;
- ❖ наименования, условия осуществления, размеры и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера;

- ❖ порядок утверждения штатного расписания;
- ❖ условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера учреждения;
- ❖ порядок формирования и использования фонда оплаты труда.

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

6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов устанавливаются руководителем образовательного учреждения по квалификационным уровням ПКГ на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности с учетом сложности и объема выполняемой работы.

7. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в соответствии с показателями отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей.

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

- ❖ оптимальное количество должностей в штатном расписании учреждения;
- ❖ укомплектованность штатных должностей;
- ❖ количество зданий и сооружений, находящихся в пользовании учреждения;
- ❖ доля финансовых средств учреждения, поступающих из всех источников финансирования, в общем объеме средств отрасли;
- ❖ территориальное расположение учреждения в сельской местности;
- ❖ контингент учащихся (воспитанников) Учреждения.

9. При установлении должностного оклада руководителя Учреждения учитываются:

- ❖ качество выполнения учреждением функций, отнесенных к его компетенции;
- ❖ личный профессиональный вклад руководителя в обеспечение эффективности деятельности Учреждения;
- ❖ способность руководителя работать с подчиненными;
- ❖ умение руководителя положительно воздействовать на подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

10. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований бюджета городского округа Нальчик, внебюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности Учреждения.

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

12. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

13. Положение принимается на общем собрании трудового коллектива, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается директором школы.

14. Положение распространяется на всех работников школы и подлежит пересмотру и дополнению по мере необходимости в том же порядке.

II. Формирование и распределение фонда оплаты труда

2.1. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение выполнения функций Учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников учреждения.

2.2. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

2.3. Формирование фонда оплаты труда школы осуществляется на текущий финансовый год и определяется в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом финансирования и поправочными коэффициентами к нормативам в зависимости от реализуемых общеобразовательных программ Учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

Π - поправочный коэффициент для данного учреждения;

У - количество учащихся в общеобразовательном учреждении.

2.4. Формирование фонда оплаты труда работников производится на основании штатного расписания Учреждения.

2.5. Штатное расписание Учреждения формируется и утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем - муниципальным казенным учреждением «Департамент образования Местной администрации городского округа Нальчик».

2.6. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;

б) оклады по должностям (профессиям) учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников, в том числе вакантным, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в этих группах (Приложение 1).

2.7. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

2.8. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

2.9. Экономия фонда оплаты труда, высвобождаемая в результате оптимизации структуры и штатной численности учреждения, направляется на увеличение фонда стимулирования работников.

2.10. При оптимизации структуры и численности работников школы лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников не уменьшаются на финансовый год.

2.11. Фонд оплаты труда Учреждения (ФОТ_{оу}) состоит из базовой части (ФОТ_б) и стимулирующей части (ФОТ_{ст}).

$$\text{ФОТ}_{оу} = \text{ФОТ}_{б} + \text{ФОТ}_{ст} \quad (2)$$

2.12. Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш} \quad (3),$$

где:

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Значение ш определяется образовательным учреждением самостоятельно (рекомендуемый диапазон – от 20 до 40 %). Рекомендуемая доля стимулирующего фонда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учителя, воспитатели дошкольных групп), должна составлять не менее 70 процентов в общем фонде стимулирования.

2.13. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату:

❖ руководителей (руководитель учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.);

❖ педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели);

❖ педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс - учебно-вспомогательный персонал (воспитатели дошкольных групп, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.);

❖ младшего обслуживающего персонала учреждения (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.)

и складывается из:

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

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.

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

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп} \quad (6),$$

где:

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющих учебный процесс, в общем ФОТ. Рекомендуемое значение пп – не менее 70%.

Значение или диапазон пп определяется Учреждением самостоятельно.

2.15. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

III. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги

3.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТ_{пп}) состоит из общей части (ФОТ_о) и специальной части (ФОТ_с):

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_0 + \text{ФОТ}_c \quad (7)$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_c = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c, \quad (8)$$

где

c – доля специальной части $\text{ФОТ}_{\text{пп}}$.

Значение « c » устанавливается школой самостоятельно в пределах до 35%.

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

3.3. Общая базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_0), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{аз}}$) и неаудиторной занятости ($\text{ФОТ}_{\text{нз}}$):

$$\text{ФОТ}_0 = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}. \quad (9)$$

Соотношение $\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ и $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$, порядок распределения $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ определяются школой самостоятельно, исходя из специфики её образовательной программы. Примерное соотношение $\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ и $\text{ФОТ}_{\text{нз}}$ составляет 85% и 15% соответственно.

3.4. 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 школой самостоятельно в сентябре (и в январе - в случае изменения подушевого норматива) по формуле:

$$C_{\text{тп}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52} \quad (10)$$

где

$C_{\text{тп}}$ – стоимость одного ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

$\text{ФОТ}_{\text{аз}}$ – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

.....

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

V_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

V_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

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

3.5. Коэффициент перевода годового количества часов по учебному плану составляет $K=4.33$, который рассчитывается следующим образом: количество недель в календарном году(52) делится на 12 месяцев.

3.6. Учебный план разрабатывается школой 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 государственного образовательного стандарта общего образования.

3.7. 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 школы;

- ❖ повышающие коэффициенты за работу в классах профильного, предпрофильного, углубленного, коррекционного обучения, индивидуального обучения на дому;

- ❖ повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории.

Рекомендуемая доля специальной части – до 15 процентов ФОТ_{пп}

3.8. Перечень, размер, распределение и порядок выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда, определяются школой самостоятельно с учетом мнения Управляющего совета в соответствии с Положением о порядке расчета и установления повышающих коэффициентов, оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера и утверждаются приказом директора школы ежегодно.

IV. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

$$Z_{\text{пр}} = C_{\text{тп}} \times N \times Ч_{\text{аз}} \times K_{\text{пр}} \times K_{\text{гр}} \times K_{\text{зв}} \times K_{\text{об}} \times A + D_{\text{нд}} + \text{Пр}, \quad (11)$$

где:

$Z_{\text{пр}}$ – заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

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

N – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

$K_{\text{пр}}$ – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета.

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

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

- ❖ дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов,

обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

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

❖ дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма;

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

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

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

б) сложность в подготовке к занятиям:

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

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

1 балл – химия, биология, физика;

г) неблагоприятные условия для здоровья педагога:

1 балл – химия, информатика и другие;

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

2 балла – родной язык и литература, иностранные языки.

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

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

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

К_{гр} – коэффициент, учитывающий деление класса на группы в соответствии с Уставом школы 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, а также применяется в коррекционных классах (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 2, не может превышать численность учащихся в классе);

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».

1,15- за наличие государственных наград КБР («Заслуженный работник образования», «Народный учитель»), где надбавка устанавливается к заработной плате.

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, углубленного, 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;

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

Днз – доплата за неаудиторную занятость.

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

Пр - стимулирующие выплаты, осуществляемые в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

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

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

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

4.4. Повышающие коэффициенты устанавливаются работникам по решению директора школы в соответствии с Положением о порядке расчета и установления повышающих коэффициентов, оплаты за неаудиторную занятость, выплат компенсационного характера.

4.5. Стимулирующие выплаты и фиксированные доплаты осуществляются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда с учетом мнения государственно-общественного органа управления школы (Управляющего совета).

V. Расчет заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения

5.1. Должностной окладруководителя Учреждения устанавливается Учредителем на основании трудового договора в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения, исходя из средней заработной платы работников Учреждения и группы оплаты труда один раз в год - в начале календарного года.

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПер} \times \text{Кгр} \quad (12),$$

где

ЗПр - заработная плата руководителя учреждения;

ЗПер - средняя заработная плата работников учреждения;

Кгр - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений, значение которого устанавливается Департаментом образования Местной администрации в следующих пределах:

1 группа - коэффициент до 3,0;

2 группа - коэффициент до 2,5;

3 группа - коэффициент до 2,0;

4 группа - коэффициент до 1,75.

Отнесение образовательного учреждения к группам оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

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

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

5.2. 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.

5.3. При установлении условий оплаты труда руководителю учреждения Учредитель исходит из необходимости обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы работников в кратности от 1 до 3. (в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности учреждения и работы его руководителя и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере).

5.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем в соответствии с группой по оплате труда руководителя учреждения один раз в год по следующей формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПер} \times \text{Кзр} \times \text{Кзн} \quad (13),$$

где

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата работников данного учреждения;

Кгр - коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей учреждений Учредителем в следующих размерах:

1-я группа - до 2,3;

2-я группа - до 1,8;

3-я группа - до 1,5;

4-я группа - до 1,3;

Отнесение учреждения к группе оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда заместителей руководителей	1 группа	2 группа		3 группа	4 группа
Рекомендуемые коэффициенты	до 2,3	до 1,8	до 1,65	до 1,5	до 1,3
Количество учащихся и воспитанников дошкольных групп	свыше 1000	751-1000	501-750	201-500	до 200

5.5. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Учредителем.

5.6. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с Положением о порядке и условиях выплат стимулирующего характера.

VI. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

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

К окладам (ставкам) работников по соответствующим профессиональным группам (ПКГ) предусмотрено установление повышающих коэффициентов стимулирующего характера:

- ❖ повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- ❖ персональный повышающий коэффициент к окладу;
- ❖ повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук», за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, водителям «за классность».

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, а также с учетом индексации базовых окладов.

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

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

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

Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы. Применение повышающего коэффициента к окладу по занимаемой должности образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается директором школы с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами

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

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

Применение персонального повышающего коэффициента к окладу не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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

Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

1,20 - за высшую квалификационную категорию;

1,10 - за первую квалификационную категорию;

1,05 - за вторую квалификационную категорию.

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

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

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

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

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

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

6.6. Ставки педагогических и других работников повышаются за специфику работы в отдельных классах и группах, которые устанавливаются в следующих размерах на:

15 – 20% - за работу в специальных (коррекционных) классах и группах;
15– 20% - за работу в оздоровительных группах для детей, нуждающихся в длительном лечении;

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

20%-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% - специалистам логопедических пунктов.

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

6.7. Водителям автомобилей учреждения может быть установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность» или категорию.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям:

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

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

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

VII. Порядок и условия **установления выплат компенсационного характера**

7.1. Работникам школы устанавливаются к окладам (или к новым окладам) следующие выплаты компенсационного характера:

- ❖ выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- ❖ выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

- ❖ доплата за проверку письменных работ - в размере до 15 процентов (пропорционально учебной нагрузке);
- ❖ доплата за ведение учебными кабинетами (лабораториями) - в размере до 15 процентов;
- ❖ доплата за классное руководство - до 20 процентов.

7.4. 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.

7.5. 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.

7.6. 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 действующим законодательством.

7.7. 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.

7.8. 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.

7.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

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.

7.10. 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.

7.11. 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.

VIII. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

8.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику 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;

- ❖ выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- ❖ 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.

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

8.3. При премировании учитываются:

- ❖ организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- ❖ соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- ❖ инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ❖ подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- ❖ личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений, 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.

8.4. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении об оплате труда и Положении о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

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

8.5. 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 труда и Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.

8.6. 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.

IX. Другие вопросы оплаты труда

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

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

9.2. 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.

9.3. Если в учреждении 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.

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 среднеемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели согласно приложению N 2 к настоящему Положению.

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

X. Гарантии по оплате труда

11.1. Заработная плата работников школы на одну ставку не может быть ниже минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации и нормативно-правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики.

11.2. Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников и его расходованием осуществляется учредителем.

Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников муниципальных учреждений системы образования по профессиональным квалификационным группам

**1. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, курьер, рабочий по обслуживанию в бане, рабочий производственных бань, рабочий по уходу за животными, садовник, сестра-хозяйка, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, плотник, слесарь-сантехник	2930-3220
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	3020-3320

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» – до 1.8.

**2. Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационный уровень	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3140-3450
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	3230-3550
3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих;	3390-3720

4 квалификацион ный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3670-4030
-----------------------------------	---	-----------

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ
«Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» – до 1.9

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификацион ный уровень	агент по закупкам, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель , кассир, комендант, машинистка , секретарь , секретарь-машинистка , экспедитор	3160-3470
2 квалификацион ный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3500-3850

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ
«Общепромышленные должности служащих первого уровня» – до 1.8

Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационны е уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификацион ный уровень	инспектор по кадрам , лаборант , секретарь руководителя, техник-технолог, художник	3550-3900
2 квалификацион ный уровень	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством ; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	3820-4200
3 квалификацион ный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория	4050-4450
4 квалификацион ный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	4270-4690
5 квалификацион ный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	4710-5180

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ
«Общепромышленные 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	аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране окружающей среды (эколог), инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юристконсульт	3770-4150
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутриведомственная категория	4050-4450
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутриведомственная категория	4270-4690
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4550-5000
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	4820-5300

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»- до 2.1.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник финансового отдела	4710-5180
2 квалификационный уровень	главный механик, главный специалист по защите информации (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации.	5660-6220
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6670-7450

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ
«Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня»- до 2.1

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
	помощник воспитателя; секретарь учебной части	5205

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – до 1.6

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму; младший воспитатель	5205
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения; старший дежурный по режиму	5205

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня – до 1.6

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников – до 1.8

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях

1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной, учебно-производственной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9080
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	9355

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений – до 1.8

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

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	аккомпаниатор; культурорганизатор; организатор экскурсий; руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	6705

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - до 2.2

Профессиональная квалификационная группа «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	главный библиотекарь, библиотекарь ; администратор (старший администратор); методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома	3900

	народного творчества; редактор библиотеки; лектор (экскурсовод)	
--	---	--

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - до 2.6

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	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	4250

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - до 2.5

ПРИЛОЖЕНИЕ 2

Порядок

исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения городского округа Нальчик Кабардино-Балкарской Республики

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

2. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

При расчете средней заработной платы учитывается фактически исчисленная заработная плата работников учреждения без выплат компенсационного характера.

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

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

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

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

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

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

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

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

Работник, работающий в учреждении на одной или более одной ставке (оформленный в учреждении как внутренний совместитель), учитывается в списочной численности работников учреждения как один человек (целая единица).

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ПРИЛОЖЕНИЕ №3

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

N п/п	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы
1.	Уборщик помещений (санитарка, санитарка-мойщица)	до 0,2
2.	Уборщик территории	до 0,2
3.	Культурорганизатор	до 0,3
4.	Библиотекарь	до 0,3
5.	Экспедитор по перевозке грузов	до 0,25
6.	Машинистка	до 0,3
7.	Акомпаниатор	до 0,3
8.	Программист	до 0,5
9.	Садовник	до 0,3

Месячная заработная плата работников по предлагаемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце, либо деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце (с 1 июня 2011 года минимальный размер оплаты труда составляет 4611 рублей в месяц).

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

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (НОРМА ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Приложение
к Приказу
Министерства образования
и науки Российской Федерации
от 24 декабря 2010 г. N 2075

ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ (НОРМА ЧАСОВ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ РАБОТЫ ЗА СТАВКУ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

1. Продолжительность рабочего времени:

36 часов в неделю:

- ❖ работникам из числа профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего профессионального образования и образовательных учреждений дополнительного профессионального образования (повышения квалификации) специалистов;

- ❖ старшим воспитателям дошкольных образовательных учреждений, образовательных учреждений дополнительного образования детей и домов ребенка;
- ❖ педагогам-психологам, социальным педагогам, педагогам-организаторам, мастерам производственного обучения, старшим вожатым, инструкторам по труду;
- ❖ методистам, старшим методистам образовательных учреждений;
- ❖ тьюторам образовательных учреждений (за исключением тьюторов, занятых в сфере высшего и дополнительного профессионального образования);
- ❖ руководителям физического воспитания образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования;
- ❖ преподавателям-организаторам основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки;
- ❖ инструкторам-методистам, старшим инструкторам-методистам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

30 часов в неделю - старшим воспитателям образовательных учреждений (кроме дошкольных образовательных учреждений и образовательных учреждений дополнительного образования детей).

2. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

- ❖ учителям 1 - 11 (12) классов образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные программы (в том числе специальные (коррекционные) образовательные программы для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья);
- ❖ преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей таких образовательных учреждений, которым установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 720 часов в год);
- ❖ преподавателям специальных дисциплин 1 - 11 (12) классов музыкальных, художественных общеобразовательных учреждений;
- ❖ преподавателям 3 - 5 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 5 - 7 классов школ искусств с 7-летним сроком обучения (детских музыкальных, художественных, хореографических и других школ), 1 - 4 классов детских художественных школ и школ общего художественного образования с 4-летним сроком обучения;
- ❖ педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования;
- ❖ тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;
- ❖ учителям иностранного языка дошкольных образовательных учреждений;
- ❖ логопедам учреждений здравоохранения и социального обслуживания;

24 часа в неделю - преподавателям 1 - 2 классов школ общего музыкального, художественного, хореографического образования с 5-летним сроком обучения, 1 - 4 классов детских музыкальных, художественных, хореографических школ и школ искусств с 7-летним сроком обучения;

720 часов в год - преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования.

3. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

20 часов в неделю - учителям-дефектологам, учителям-логопедам, логопедам;

24 часа в неделю - музыкальным руководителям и концертмейстерам;

25 часов в неделю - воспитателям, работающим непосредственно в группах с обучающимися (воспитанниками, детьми), имеющими ограниченные возможности здоровья;

30 часов в неделю:

- ❖ инструкторам по физической культуре;
- ❖ воспитателям в школах-интернатах, детских домах, группах продленного дня, интернатах при общеобразовательных учреждениях (пришкольных интернатах), специальных учебно-воспитательных учреждениях для детей и подростков с девиантным поведением, дошкольных образовательных учреждений (группах) для детей с туберкулезной интоксикацией, учреждениях здравоохранения и социального обслуживания;

36 часов в неделю - воспитателям в дошкольных образовательных учреждениях, дошкольных группах общеобразовательных учреждений и образовательных учреждений для детей дошкольного и младшего школьного возраста, в образовательных учреждениях дополнительного образования детей, в общежитиях образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования, иных учреждениях и организациях.

Примечания.

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2. Норма часов педагогической и (или) преподавательской работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для учителей, преподавателей, педагогов дополнительного образования, старших педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы включает проводимые ими уроки (занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

3. За преподавательскую (педагогическую) работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.

4. Учителям, которым не может быть обеспечена учебная нагрузка в объеме, соответствующем норме часов преподавательской работы за ставку заработной платы в неделю, 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, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям-специалистам;
- ❖ учителям 1 - 4 классов сельских общеобразовательных учреждений с родным (нерусским) языком обучения, не имеющим достаточной подготовки для ведения уроков русского языка;

- ❖ учителям русского языка сельских начальных общеобразовательных школ с родным (нерусским) языком обучения;
- ❖ учителям физической культуры сельских общеобразовательных учреждений, учителям иностранного языка общеобразовательных учреждений, расположенных в поселках лесозаготовительных и сплавных предприятий и химлесхозов.

5. Учителям, а также преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования педагогической направленности (за исключением преподавателей таких образовательных учреждений, которым установлена норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы 720 часов в год), у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается:

- ❖ заработная плата за фактически оставшееся количество часов преподавательской работы, если оно превышает норму часов преподавательской работы в неделю, установленную за ставку заработной платы;
- ❖ заработная плата в размере месячной ставки, если объем учебной нагрузки до ее уменьшения соответствовал норме часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой;
- ❖ заработная плата, установленная до уменьшения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы часов преподавательской работы в неделю, установленной за ставку заработной платы, и если их невозможно догрузить другой педагогической работой.

Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о догрузке другой педагогической работой указанные педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за два месяца.

6. Преподавателям образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального профессионального и среднего профессионального образования, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с учебной нагрузкой, установленной на начало учебного года, до конца учебного года, а также в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском, выплачивается заработная плата в размере, установленном при тарификации в начале учебного года.

Утверждено и введено в действие приказом № ____ от «__» _____ 2018г.