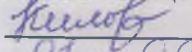


Согласовано

Председатель Управляющего Совета
МКОУ «Лицей № 2» г.о. Нальчик


Килова Ф.А.
«01» «09» 2019 г.



Утверждаю

Директор МКОУ «Лицей № 2» г.о. Нальчик
Б.К. Малябахов


«01» «09» 2019 г.



**Положение
об оплате труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Лицей № 2»
городского округа Нальчик Кабардино-Балкарской Республики**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об образовании», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденного Постановлением Местной администрации городского округа Нальчик №2484 от 17 ноября 2011г «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Нальчик», Методикой формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, утвержденного Постановлением Правительства КБР № 330-ПП от 23.12.2013 года, Постановлением Правительства КБР № 247-ПП от 05.09.2015 года "О положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений КБР", Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, утвержденного Постановлениями Местной администрации г.о.Нальчик №4 от 13.01.2014 года, и №1958 от 19.10.2015г "О внесении изменений в постановление Местной администрации городского округа Нальчик от 13 января 2014 года N 4" и другими нормативно- правовыми актами РФ и КБР и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения.

1.2. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работникам учреждения на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора, локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

1.3. Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда исходя из объема ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и

квалификационным уровням, ставок заработной платы из расчета стоимости ученико-часа, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера

1.4 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - окладов, ставок) всех категорий работников.

2.2. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.3. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.4. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

2.6. Руководитель образовательного учреждения формирует, утверждает и согласовывает с учредителем штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. Наименование должностей работников ОУ устанавливается в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором ОУ.

2.7. Фонд оплаты труда ОУ состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст)

$$\text{ФОТ}_{\text{ОУ}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Доля базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) определяется и утверждается директором ОУ один раз в год на 1 сентября текущего финансового года). Доля стимулирующей части должна составлять не менее 10% и не более 40% фонда оплаты труда .

2.8. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения на указанный период, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель, преподаватель; воспитатели (если учреждение реализует основные общеобразовательные программы дошкольного образования));
- иные категории педагогических работников (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог и др.);
- административно-управленческий персонал (директор, его заместители, главный бухгалтер, руководители структурных подразделений);
- учебно-вспомогательный персонал (инженер по охране труда и безопасности, завхоз, бухгалтер, инженер-электроник, инспектор по кадрам, лаборант, секретарь, и др.);
- младший обслуживающий персонал (вахтер, рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, гардеробщик, дворник, сторож, водитель и др.)

2.9. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) состоит из доли фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп) и доли фонда для оплаты труда иных категорий работников, согласно утверждённых на текущий период штатных единиц (ФОТшт).

2.10. Экономия по всем долям фонда оплаты работников ОУ формирует фонд экономии (ФОТэ), который по мере его накопления может быть распределен руководителем учреждения.

2.11. Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

2.12. Система оплаты труда включает:

- минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
 - рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;
 - наименования, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера;
 - условия оплаты труда руководителей, их заместителей и главного бухгалтера учреждения;
- другие вопросы оплаты труда.

2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в

соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

3. 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.

4. 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.

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

6. Критериями отнесения учреждений к группам по оплате труда руководителей могут быть:

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

При установлении должностных окладов руководителей учреждений учитываются:

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

7. 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.

8. 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.

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

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

10. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих

**10.1 Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня"**

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

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

**10.2 Профессиональная квалификационная группа
"Общеотраслевые профессии рабочих второго уровня"**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин	3295
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	3390

3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3555
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 - 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3850

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих второго уровня" - до 1,9.

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

11.1 Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих первого уровня"

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

11.2 Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих второго уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-технолог, художник	3550 - 3900

2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "старший"; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	3820 - 4200
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория	4050 - 4450
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование "ведущий"	4270 - 4690
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	4710 - 5180

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

11.3 Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране окружающей среды (эколог), инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), психолог, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрист-консульт	3770 - 4150
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	4050 - 4450
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	4270 - 4690

4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	4550 - 5000
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	4820 - 5300

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

11.4 Профессиональная квалификационная группа "Общепромышленные должности служащих четвертого уровня"

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник финансового отдела	3770 - 4150
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)	4050 - 4450
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	4270 - 4690

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

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

12.1 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.

12.2 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.

12.3 Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных учреждений

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.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	6705
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	6895
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист, педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	7075
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист, учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); тьютор, педагог-библиотекарь	7265

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

12.5 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 программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9080

2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений 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.

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

**12.6 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 народного творчества; редактор библиотеки; лектор (экскурсовод)	3900

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена" - до 2,6.

**Порядок утверждения штатного расписания
учреждений системы образования**

15. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с учредителем.

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

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

Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

19. 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.

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

повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;

персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени "кандидат наук" и "доктор наук", за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, за работу в сельской местности, 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.

Рекомендуемые повышающие коэффициенты применяются для поэтапного повышения средней заработной платы работников образовательных учреждений до размеров средней заработной платы и в сроки, определенные Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», также для реализации положений Плана мероприятий («дорожной карты») «Изменения в отраслях социальной сферы городского округа Нальчик, направленные на повышение эффективности образования», утвержденного постановлением Местной администрации городского округа Нальчик от 20 мая 2013 г. №1063, в пределах выделяемых средств на указанные цели.

20. 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.

21. 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.

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

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

- 1,20 - за высшую квалификационную категорию;

- 1,10 - за первую квалификационную категорию;

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

23. 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»

1,15 - за звание " заслуженный учитель"

Повышающий коэффициент к окладу за присвоение званий 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.

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

- 0,15 - 0,20 - за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);

- 0,15 - 0,20 - за работу в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении;

- 0,15 - педагогическим работникам лицеев, прогимназий, гимназий;

- 0,20 - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения ;

- 0,20 - 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;

- 0,20 - специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов.

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

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

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям:

- водителям, имеющим категорию "D" - 0,15;

- водителям, имеющим категорию "Е" - 0,25.

26. 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.

III. Система оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс

3.1. Оплата труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), осуществляется на основании Модельной методики формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, утвержденного Постановлением Правительства КБР № 330-ПП от 23.12.2013 года .

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

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

где

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

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

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

Кпр - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета.

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

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

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

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

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма;

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников Школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), (ФОТбпп) состоит из общей части (ФОТо) в размере 70% от ФОТбпп и специальной части (ФОТс) в размере 30% от ФОТбпп. Специальная часть используется для установления повышающих коэффициентов педагогическим работникам

Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников ОУ, непосредственно осуществляющих учебный процесс, делится на фонд оплаты аудиторной нагрузки ФОТаз, который составляет 74% общей части (ФОТо) и фонда оплаты неаудиторную нагрузки (ФОТ нз) в размере 26% от ФОТо).

3.3. Стоимость одного ученико-часа в ОУ рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

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

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

52 - количество недель в году;

34 - количество недель в учебном году;

a_1 - количество учащихся в первых классах;

a_2 - количество учащихся во вторых классах;

a_3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество учащихся 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

3.4. 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.

3.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога устанавливается в следующих размерах:

1,10 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

1,20 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

3.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{сп}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times C,$$

где,

$\text{ФОТ}_{\text{сп}}$ – специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ – фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C – доля специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Доля специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс устанавливается образовательным учреждением самостоятельно, но не может быть ниже 30 процентов.

3.6.1. Повышающие коэффициенты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени (Кзв) и т.д.; Повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени (Кзв) устанавливается в интервале от 1,0 до 1,2, в том числе:

- Кзв = 1,2 – для педагогов, имеющих звания «Народный», «Заслуженный», доктор наук (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);
- Кзв = 1,1 для педагогов, имеющих звания «Отличник», «Почетный работник», кандидат наук (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);
- Кзв = 1,0 для педагогов, не имеющих государственных наград и почетного звания.

3.6.2 Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации,

региональными нормативными правовыми актами (примерная доля указанных выплат составляет от 0 до 20 процентов фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом);

3.6.3. Выплаты компенсационного характера (Вкх), предусмотренные коллективным договором, трудовыми обязательствами и иными локальными правовыми актами ОУ :

- за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов ежемесячно:

начальные классы - 15%

русский язык и литература - 15%

остальные предметы - 10%

- обучение детей-инвалидов на дому ежемесячно - расчет исходя из стоимости 1 часа данного учителя.

- за руководство предметной кафедрой ежемесячно 1000р;

- за заведование кабинетом ежемесячно 500р;

- за классное руководство ежемесячно 1000р;

-на приобретение книгоиздательской продукции ежемесячно 114руб;

-внеурочная работа с обучающимися: подготовка к олимпиадам, конкурсам, смотрам, научно- практическим конференциям - 1ч x кол.детей x ученико-час :

городские олимпиады: Победитель - до 1000 руб.

Призер - до 650 руб.

республиканские олимпиады: Победитель- до 1500 руб.

Призер- до 750 руб.

конкурсы: Победитель- до 700 руб

Призер – до 500 руб.

Организационно-педагогическая деятельность:

- подготовка документов к аттестации педагогов школы- до 500 рублей (разовая выплата);

-проведение мастер-классов, открытых уроков, предметных семинаров- до 500 руб. (разовая выплата)

-участие в профессиональных конкурсах разных уровней- до 3000 руб. (разовая выплата)

-работа над расписанием занятий в школе – до 500 руб. (разовая выплата)

IV. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМИ ЕДИНИЦАМИ МКОУ «Лицей № 2»

4.1. Штатные единицы ОУ устанавливаются и утверждаются директором образовательного учреждения в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников на начало финансового и учебного года.

4.2. Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами ОУ составляет не более 30 % от общего ФОТб и определяется на начало финансового и учебного года и распределяется по следующей формуле: $ФОТ_{шт} + ФОТ_{ипр} = ФОТб * 30\%$

где:

ФОТшт – доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами.;

ФОТипр – доля фонда для оплаты труда иных педагогических работников (педагог дополнительного образования, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, тьютор), обеспечивающих бесперебойное выполнение образовательной программы образовательного учреждения:

- организацию творческой и сопровождение проектной деятельности обучающихся;
- организацию социальной практики обучающихся, профессиональных и профильных проб;
- деятельность по здоровью сбережению;
- педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий;
- другие направления внеклассной и внешкольной воспитательной работы.

ФОТауп – доля фонда для оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора, главный бухгалтер);

ФОТувп – доля фонда для оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (экономист, бухгалтер, специалист по кадрам, библиотекарь, старший лаборант, лаборант, секретарь, заведующая библиотеки, электроник);

ФОТмоп - доля фонда для оплаты труда младшего обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, гардеробщик, сторож и т.д);

ФОТспш - специальная часть доли базовой части фонда для оплаты труда работников ФОТшт, предусмотренных штатными единицами для осуществления:

4.2.1. выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными нормативными правовыми актами;

4.2.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения, в том числе:

- за напряженность и интенсивность труда в связи с расширением зоны обслуживания;
- за сложность, напряженность и интенсивность труда в связи с увеличением объема работ;
- молодым специалистам;
- за наличие знаков отличия в сфере образования, государственных наград, почетных званий;
- за наличие ученых степеней и званий.

4.3. Размеры должностных окладов работников, предусмотренных штатными единицами МКОУ «Лицей №2», устанавливаются в пределах соответствующей доли фонда и учитывают трудовой вклад работника в обеспечение условий для реализации образовательной программы ОУ.

У. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА (ФОТ_{см})

5.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников ОУ в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы.

5.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется на текущий период и распределяется по следующей формуле: $\Phi OT_{ст} = \Phi OT_{надб} + \Phi OT_{прем}$

Где:

$\Phi OT_{ст}$ – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

$\Phi OT_{надб}$ - доля стимулирующей части фонда оплаты труда для ежемесячных надбавок и фиксированных доплат за высокие результаты профессиональной деятельности работников школы.

$\Phi OT_{прем}$ - доля стимулирующей части фонда оплаты труда для разовых поощрительных выплат за качество выполняемой работы по результатам труда, согласно настоящего Положения.

5.3. Стимулирующая часть ФОТ техобслуживающего и вспомогательного персонала включает ежемесячные выплаты в процентном отношении от 5 до 350% и персональные повышающие коэффициенты к окладу по должности, которые устанавливаются 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. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

- фиксированные доплаты к окладам за увеличение объема труда, ненормированный рабочий день, отдаленность корпусов:

Лаборант
Программист
Документовед
Делопроизводитель
Инспектор отдела кадров
Бухгалтер
Завхоз
Секретарь - машинистка
Библиотекарь
Гардеробщик
Рабочий ЗСО
Рабочий по стирке белья
Слесарь-электрик
Сантехник
Оператор котельной
Младший воспитатель
Делопроизводитель
Документовед
Сторож

Уборщик служебных помещений
Младший воспитатель
Рабочий по стирке спецодежды и белья
Грузчик
Водитель
Ст.лаборант
Кладовщик
Кухрабочая
Подсобный рабочий
Уборщик территории
Заведующий производством
Повар
Кастелянша
Шеф повар
Вахтер
Садовник

- Доплата за персональную ответственность сохранности имущества, охрану жизни и безопасность учащихся и сотрудников производится сторожам и вахтерам в размере от 35 до 150% и фиксированные доплаты от 100 до 4000 рублей.
- Стимулирующая часть ФОТ уборщикам служебных помещений и территорий включает выплаты от 20 до 150% за расширение зоны обслуживания, ненормированный рабочий день и участие в генеральной уборке служебных помещений и фиксированные доплаты от 100 до 4000 рублей.
- Стимулирующая часть ФОТ водителю включает выплату за классность до 40%; за обслуживание и ремонт автомобиля, ненормированный рабочий день, напряженный режим работы, осуществление погрузочно-разгрузочных работ вне помещений, доставка материалов и продуктов питания из разрозненной сети торговых предприятий до 190%. и фиксированную доплату в размере до 3-х окладов.
- Стимулирующая часть ФОТ работникам столовой и пищеблока включает выплаты за большой объем работы, сменность работы от 10 до 150% и фиксированную доплату в размере до 2000 рублей.

Уборщик помещений
Кухрабочий
Повар
Заведующая производством
Шеф повар

5.4. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКОУ осуществляются в виде премий или в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется в сентябре и в январе каждого календарного года и указывается в тарификационных списках. Выплата может осуществляться как единовременно, так и ежемесячно. Выплата стимулирующих надбавок работникам МКОУ осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей.

5.5. Основанием для премирования работников являются следующие показатели:

- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- распространение передового педагогического опыта учебной и внеклассной работы, системное использование современных, образовательных, инновационных технологий, в том числе информационных и здоровьесберегающих технологий;
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях и т.д.)
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица у учащихся, родителей, общественности и др.

НСОТ работников общего образования предполагает введение новой системы аттестации работников образования, основанной на следующих подходах и принципах:

- стимулирование и мотивация работников образования к обеспечению нового качества образования, как важнейшего показателя профессионализма и квалификации педагогических и руководящих работников;
- стимулирование и мотивация работников к внедрению современных передовых образовательных технологий;
- формирование соответствующих компетенций;
- объективная оценка процесса и результатов инновационной (образовательной и управленческой) деятельности работников и их реальной дифференциации в оплате труда на этой основе;
- обеспечение открытости образования и рост влияния профессиональных объединений и институтов гражданского общества в оценке работы педагогов и школьных управленцев.

VI. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ЭКОНОМИИ (ФОТэ)

6.1. Фонд экономии (ФОТэ) формируется из средств, полученных в результате экономии базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

6.2. Распределение фонда экономии (ФОТэ) осуществляется директором образовательного учреждения по представлению его заместителей и/или руководителей структурных подразделений.

6.3. Размеры индивидуальных выплат материальной помощи или поощрения определяется директором по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от размеров фонда экономии заработной платы, сформированного на соответствующий период.

6.4. Поощрительные выплаты из фонда экономии директору ОУ осуществляются на основании распоряжений, приказов учредителя.

6.5. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (далее Положение) отражает критерии и показатели качества и результативность труда учителей образовательного учреждения, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок. Положение учитывает виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, которые общеобразовательное учреждение определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными актами учреждения после согласования с Управляющим Советом и Профсоюзным Комитетом ОУ:

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица у учащихся, родителей, общественности и др.

НСОТ работников общего образования предполагает введение новой системы аттестации работников образования, основанной на следующих подходах и принципах:

- стимулирование и мотивация работников образования к обеспечению нового качества образования, как важнейшего показателя профессионализма и квалификации педагогических и руководящих работников;

- стимулирование и мотивация работников к внедрению современных передовых образовательных технологий;

- формирование соответствующих компетенций;

- объективная оценка процесса и результатов инновационной (образовательной и управленческой) деятельности работников и их реальной дифференциации в оплате труда на этой основе;

- обеспечение открытости образования и рост влияния профессиональных объединений и институтов гражданского общества в оценке работы педагогов и школьных управленцев.

Надбавки должны стимулировать учителя к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду.

VII. Расчет заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения

21. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников данного учреждения и коэффициента по группе оплаты труда один раз в год - в начале календарного года

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

где

ЗПр - заработная плата руководителя учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата работников учреждения;

Кгр - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений, значение которого устанавливается Министерством образования и науки

Кабардино-Балкарской Республики (для государственных общеобразовательных учреждений) и органом управления образованием местных администраций муниципальных образований Кабардино-Балкарской Республики 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.

Средняя заработная плата работников учреждения рассчитывается в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2007г №922 "Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы".

Отнесение образовательных учреждений 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	до 2,8	до 2,5	до 2,25	до 2,0
Количество учащихся и воспитанников дошкольных групп	Свыше 2000	1000-2000	751-1000	501-750	201-500	до 200

Должностной оклад руководителя образовательного учреждения определяется трудовым договором в установленном порядке и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера).

Расчитывается по следующей формуле:

$$ДОр = ЗПпср \times Кгр \times Кзн, \quad \text{где}$$

ДОр - должностной оклад руководителя образовательного учреждения;

ЗПпср- средняя заработная плата работников данного учреждения (без учета заработной платы руководителя, его заместителей, главного бухгалтера);

Кгр - коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений.

Кзн - повышающий коэффициент за присвоение почетных званий Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, который устанавливается в следующих размерах:

1,15 - лицам, награжденным Почетной грамотой РФ и КБР, а также удостоенным почетного звания "заслуженный" к заработной плате;

1,2 - лицам, удостоенным почетного звания "народный" к заработной плате;

22. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем в соответствии с группой по оплате труда руководителя учреждения один раз в год в начале календарного года по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПсрх Кр \times Кзн \quad (13),$$

где

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата работников данного учреждения;

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

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

1-я группа - до 2,3;

2-я группа - до 1,8;

3-я группа - до 1,5;

4-я группа - до 1,3;

Кзн - 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».

23. Орган управления образованием Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находится общеобразовательное учреждение (Учредитель), может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера. Порядок указанных выплат устанавливается Учредителем. Размеры надбавок не ограничиваются.

VIII. Оплата труда учителей, замещающих разовые часы

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

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