

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №10 им Б.М.КАРДАНОВА Г.БАКСАНА»**

Согласовано  
с профсоюзным комитетом  
Протокол №2  
от 21 марта 2018 г.

Согласовано  
с Управляющим советом  
Протокол №2  
от 21 марта 2018 г.

Утверждено  
приказом директора школы №32  
от 23 марта 2018 г.

**Положение  
О формировании, распределении фонда оплаты труда  
и расчета заработной платы работников**

Настоящее положение разработано в соответствии с постановлением Правительства КБР от 23 августа 2011 г. № 263-ПП «О формировании, распределении фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики».

Система оплаты труда работников государственных и муниципальных образовательных учреждений устанавливается:

в муниципальных образовательных учреждениях - коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики и органов местного самоуправления.

**I. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения**

1. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств образовательного учреждения на текущий финансовый год, определяемого в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом и поправочным коэффициентом для данного образовательного учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

где

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

П - поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения

У - количество учащихся в образовательном учреждении.

## **II. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений**

2. Учредитель образовательного учреждения (далее - Учредитель) **вправе централизовать 1 процент** лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников подведомственных им учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений по следующей формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{цст} = ФОТ \times \mathbf{ц}} \quad \mathbf{(2),}$$

где:

**ФОТ<sub>цст</sub>** - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

**ФОТ** - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

**ц** - централизуемая доля ФОТ.

2.1. Конкретный процент централизации лимитов бюджетных обязательств на формирование премиального фонда руководителей учреждений определяется Учредителем ежегодно при поступлении ассигнований из республиканского бюджета на оплату труда работников учреждений в соответствии с бюджетной росписью.

При определении процентов централизации учитываются размеры фондов оплаты труда учреждения, планируемые суммы на премирование руководителей учреждений с учетом результатов деятельности учреждений, объемов работ, их сложности и социальной значимости, достижения установленных целевых показателей деятельности учреждения.

2.2. Распределение централизованных бюджетных ассигнований на цели премирования руководителей учреждений осуществляется ежеквартально или по итогам работы за год.

2.3. Централизованные бюджетные ассигнования на премирование руководителей учреждений распределяются Учредителем между подведомственными им учреждениями и используются до конца текущего финансового года.

2.4. Неиспользованные средства премиального фонда руководителя учреждения могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам данного учреждения, а также на премирование руководителей и (или) на стимулирующие выплаты работникам других подведомственных учреждений.

2.5. Руководители учреждений премируются ежеквартально или по итогам работы за год.

2.6. Премирование руководителей учреждений производится по результатам оценки итогов работы учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности учреждений, личного вклада руководителей в осуществление основных задач и функций, определенных положением (уставом) учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

2.7. Руководители учреждений обязаны ежеквартально представлять отчеты о

выполнении целевых показателей деятельности учреждений.

2.8. В целях принятия объективного решения о выплатах стимулирующего характера руководителю учреждения создается Комиссия по оценке выполнения целевых показателей деятельности учреждений (далее - Комиссия), состав и полномочия которой определяются Учредителем.

Руководитель учреждения имеет право присутствовать на заседаниях Комиссии и давать необходимые пояснения.

Решение Комиссии оформляется протоколом, на основании которого издается приказ о премировании руководителя учреждения.

2.9. Выплата премии руководителям учреждений за соответствующий период производится на основании приказа учреждения при наличии соответствующего приказа Учредителя.

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

3. При распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений учитываются:

результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступенях;

результаты государственной аккредитации образовательного учреждения, соблюдение лицензионных условий;

здоровье учащихся (по результатам мониторинга);

создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);

количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися образовательных учреждений;

количество обучающихся, отчисленных из образовательных учреждений до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях или организациях;

участие образовательных учреждений в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия;

обеспечение прозрачности деятельности образовательного учреждения для всех участников образовательного процесса;

реализация мероприятий по снижению неэффективных бюджетных расходов.

### **III. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения**

4. Фонд оплаты труда образовательного учреждения (ФОТ<sub>оу</sub>) состоит из базовой части (ФОТ<sub>б</sub>) и стимулирующей части (ФОТ<sub>ст</sub>).

$$\mathbf{ФОТ_{оу} = ФОТ_{б} + ФОТ_{ст}} \quad \mathbf{(3)}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТ_{ст} = ФОТ_{оу} \times ш} \quad \mathbf{(4),}$$

где

ш - стимулирующая доля ФОТоу

Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно. Рекомендуемый диапазон - от 20 до 40 процентов.

**Рекомендуемая доля стимулирующего фонда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учителя), должна составить не менее 70 процентов в общем фонде стимулирования.**

5. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели), педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс (воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) складывается из:

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

где

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

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

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

ФОТмоп - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

6. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

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 осуществляющего учебный процесс в общем ФОТ.

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

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

#### **IV. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении**

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

специальной части (ФОТс):

$$\mathbf{ФОТ_{пп} = ФОТ_0 + ФОТс} \quad (7).$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТс = ФОТ_{пп} \times с} \quad (8),$$

где

с - доля специальной части ФОТ<sub>пп</sub>.

Значение с устанавливается образовательным учреждением самостоятельно. Рекомендуемое значение с - до 30 процентов.

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

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

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ<sub>0</sub>), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ<sub>аз</sub>) и неаудиторной занятости (ФОТ<sub>нз</sub>):

$$\mathbf{ФОТ_0 = ФОТ_{аз} + ФОТ_{нз}} \quad (9).$$

Примерное соотношение ФОТ<sub>аз</sub> и ФОТ<sub>нз</sub> – 80-85 и 20-15 процентов соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТ<sub>нз</sub> определяются самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

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

$$\mathbf{ФОТ_{аз} \times 34}$$

$$\mathbf{Стп = \frac{\dots}{\dots}}$$

$$\mathbf{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 .. + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52} \quad (10),$$

где

Стп - стоимость одного ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

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

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

9. В стоимости ученика-часа учтены повышающие коэффициенты за работу в сельской местности, районных центрах и в отдаленных горных районах Кабардино-Балкарской Республики.

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

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

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

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

повышающие коэффициенты за звание,

повышающие коэффициенты за вредность ведения предметов химии, физики, информатики.

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

повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагога. Рекомендуемая доля – до 15 процентов ФОТпп.

## **V. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс**

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

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

где

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

Кпр – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета.

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

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

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

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

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма;

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

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

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

б) сложность в подготовке к занятиям:

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

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

1 балл – химия, биология, физика;

г) неблагоприятные условия для здоровья педагога:

1 балл – химия, информатика и физика;

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

2 балла – родной язык и литература, иностранные языки.

Сложение рейтинговых баллов по каждому предмету дает суммарный

рейтинговый балл, а затем рейтинговые места - от 1 до 4, которые и являются уровнями сложности.

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

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

Кгр – коэффициент, учитывающий деление класса на группы в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении и уставом школы при 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 звание ;

1,15 за звание «Отличник образования»; «Отличник просвещения» « Почетный работник общего образования».

Коб- повышающий коэффициент за работу в классах профильного, предпрофильного, лицейного, гимназического, 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 образовательным учреждением видам неаудиторной деятельности, включая консультации и дополнительные занятия с обучающимися, дополнительное образование, кружковую работу, подготовку учащихся к



олимпиадам, конференциям, смотрам, проверку письменных работ, руководство методическими объединениями, осуществление функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), удовлетворение образовательных потребностей духовного развития человека младшего школьного возраста в соответствии с ФГОС и их размеры определяются самостоятельно и закрепляются приказом.

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

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

## **VI. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения**

16. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

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

18. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами образовательного учреждения и (или) коллективными договорами (положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения).

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

20. 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.

## **VII. Расчет заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения**

21. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения и группы оплаты труда один раз в год - в сентябре (и в январе - в случае изменения норматива подушевого финансирования) по следующей формуле:

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

где

ЗПр – заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПспр – средняя заработная плата работников основного персонала данного учреждения;

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, значение которого устанавливается Министерством образования и науки Кабардино-Балкарской Республики (для государственных общеобразовательных учреждений) и органом управления образованием местных администраций муниципальных образований 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 1,5.

**К перечню должностей основного персонала относятся:** преподаватель, учитель, воспитатель, методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, старший вожатый, учитель-логопед, тренер-преподаватель, концертмейстер.

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

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

Группа по оплате труда руководителей	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	до 1,5
Количество учащихся и воспитанников дошкольных групп	свыше 1000	751-1000	501-750	351-500	201-350	менее 200

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

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».

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

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

где

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

ЗПрх – средняя заработная плата работников основного персонала данного учреждения;

Кр – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных 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	до 1.1
Количество учащихся и воспитанников дошкольных групп	свыше 1000	751-1000	501-750	351-500	201-350	менее 200

1-я группа - до 2,3;

2-я группа - до 1,8;

3-я группа - до 1,5;

4-я группа - до 1,1;

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».

21. Орган управления образованием Кабардино-Балкарской Республики, в

ведении которого находится образовательное 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**

22. 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.

### **IX. Оплата труда младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения**

23. Оплата труда младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала общеобразовательного учреждения осуществляется в соответствии с положением об отраслевой системе оплаты труда и штатным расписанием учреждения.

### **X. Гарантии по оплате труда**

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

## ПРИЛОЖЕНИЕ

к Положению о формировании,  
распределении фонда оплаты труда и  
расчета заработной платы работников отдельных  
государственных образовательных учреждений  
Кабардино-Балкарской Республики

### ПОРЯДОК

#### **исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя**

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

2. При расчете средней заработной платы учитывается фактически начисленная заработная плата работников основного персонала учреждения, за исключением выплат неаудиторной занятости.

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

4. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы их заработной платы, рассчитанной в соответствии с п.2 настоящего Порядка, за все месяцы в предшествующем учебном году (или календарном году - в случае изменения норматива подушевого финансирования) на сумму среднесписочной численности работников основного персонала учреждения за все месяцы учебного (календарного) года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

5. В среднесписочную численность работников основного персонала включается численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного и неполного рабочего времени. Работник основного персонала, работающий в учреждении на одну или более одной ставки, учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6. Среднесписочная численность работников основного персонала исчисляется в соответствии с постановлением Федеральной службы государственной статистики от 11 октября 2007 года № 76.

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об отраслевой системе оплаты труда работников**  
**Муниципального общеобразовательного учреждения**  
**«Основная общеобразовательная школа №10 г.Баксана».**

**I. Общие положения**

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников МОУ ООШ №10 г.Баксана (далее - учреждение).

Система оплаты труда включает:

минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);

рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;

условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

порядок утверждения штатного расписания;

условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения;

порядок формирования и использования фонда 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. Исполнительный орган государственной власти Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находится образовательное учреждение (далее - Учредитель), может устанавливать руководителю учреждения выплаты

стимулирующего характера, порядок и размеры которых зависят от выполнения показателей результатов деятельности учреждения.

7. 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.

8. Учредитель вправе централизовать 1 процент ассигнований, выделяемых из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики на оплату труда работников подведомственных учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям указанных учреждений.

9. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, внебюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

10. 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.

11. Трудовые отношения между работниками и работодателем 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.

## II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников учреждения

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

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; рабочий по обслуживанию зданий, сторож, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий	2600 – 2800
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший»	2680 – 2850

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих первого уровня» - до 0,10.

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные 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.	2780 – 3000



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	2860 – 3100
3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3000 – 3250
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3250 - 3500

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» - до 0,15.

13. 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 квалификационный уровень	делопроизводитель, кассир, секретарь- машинистка.	2800 – 3000

2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3100 – 3200
----------------------------------	--	-------------

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» - до 0,10

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, художник, художник-оформитель,	3200 – 3400
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутриведомственная категория	3450 – 3600
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар) должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория	3650 – 3800

4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	3850 – 4000
5 квалификационный уровень	(заведующий) мастерской	4250 – 4500

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» - до 0,15.

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инженер-электроник (электроник), психолог.	3400 – 3600
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	3650 – 3800
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	3850 – 4050
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий»	4100 – 4300

5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских;	4350 – 4600
----------------------------------	--	-------------

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»- до 0,20

Профессиональная квалификационная группа  
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»- до 0,25

14. 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	3900

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - до 0,10.

Профессиональная квалификационная группа  
должностей работников учебно-вспомогательного  
персонала второго уровня

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - до 0,15.

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	4390
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования, социальный педагог,	4570
3 квалификационный уровень	Мастер производственного обучения, педагог-психолог,	4740
4 квалификационный уровень	учитель-логопед (логопед)	4920

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 0,30.

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

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

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей

структурных подразделений - до 0,25

### III. Порядок утверждения штатного расписания учреждений системы образования

17. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем в соответствии с действующими типовыми штатами начальных, неполных средних (основных), средних общеобразовательных школ и дополнительных штатов хозяйственного и обслуживающего персонала общеобразовательных школ с продленным днем.

18. 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.

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

20. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации служащих требованиям квалификационных характеристик определяется аттестационной (тарификационной) комиссией учреждения.

### IV. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

21. 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;

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

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

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

22. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам учреждения в зависимости от отнесения должности к

квалификационному уровню ПКГ.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется 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.

23. 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. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

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

1,20 - за высшую квалификационную категорию;

1,10 - за первую квалификационную категорию;

1,05 - за вторую квалификационную категорию.

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

26. Специалистам учреждений системы образования, работающим в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

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

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;

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



должностному окладу.

## V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

28. Работникам учреждений устанавливаются к окладам (или к новым окладам) следующие выплаты компенсационного характера:

-выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

29. 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).

30. 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 заведование учебными кабинетами (лабораториями) - в размере до 15 процентов;

доплата за классное руководство - до 20 процентов.

31. 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.

32. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленным законодательством минимального размера оплаты труда.

33. Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, принимаются по результатам проведения аттестации рабочих мест в соответствии с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях, утвержденным Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579.

34. 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.

35. 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.

36. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

37. 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.

38. 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.

## VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

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

К ним относятся:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;

выплаты за расширение зоны обслуживания;

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.

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

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

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

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

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

подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений, 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.

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

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

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

43. 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.

## VII. Формирование фонда оплаты труда АХП

44. Оплата труда работников АХП в соответствии с отраслевой системой оплаты

труда, предусмотренной настоящим Положением, производится за счет ассигнований из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики.

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

46. Формирование фонда оплаты труда работников производится на основании штатного расписания учреждения согласно разделу III настоящего Положения.

47. При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;

б) оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

48. 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.

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

50. При оптимизации структуры и численности работников учреждения лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения республики не уменьшаются.

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

52. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Если в штатном расписании учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

#### IX. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

53. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).

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

54. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, (Управляющий совет) по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

55. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами Положением о распределении стимулирующей части ФОТ учреждения .

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

## Х. Другие вопросы оплаты труда

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

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

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

58. 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.

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

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 №1 к настоящему Положению.

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

## XI. Гарантии по оплате труда

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

61. Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников и его расходованием осуществляется отделом экономического анализа и прогнозирования органа управления образованием Кабардино-Балкарской Республики.

**ПРИЛОЖЕНИЕ №1**

к Положению

об отраслевой системе оплаты  
труда работников государственных  
образовательных учреждений  
Кабардино-Балкарской Республики

**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.	Аккомпаниатор	до 0,3
8.	Программист	до 0,5
9.	Садовник	до 0,3

Месячная заработная плата работников по предлагаемому перечню должностей служащих и профессий рабочих должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем

календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце, либо деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце (с 1 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 №2

### к Положению

об отраслевой системе оплаты  
труда работников государственных  
образовательных учреждений  
Кабардино-Балкарской Республики

### Порядок

#### **исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения Кабардино- Балкарской Республики**

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

2. При расчете средней заработной платы учитывается фактически начисленная заработная плата работников основного персонала учреждения без выплат компенсационного характера, **за исключением выплат за работу в отдаленных горных районах.**

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

4. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы их заработной платы, рассчитанной в соответствии с п.2 настоящего Порядка, за 12 месяцев, предшествующих утверждению штатного расписания, на сумму среднесписочной численности работников основного персонала учреждения за 12 месяцев, предшествующих установлению должностного оклада руководителя учреждения.

5. В среднесписочную численность работников основного персонала включается численность работников основного персонала учреждения, работающих на условиях полного и неполного рабочего времени. Работник основного персонала, работающий в учреждении на одну или более одной ставки, учитывается в списочной



численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

6. Среднесписочная численность работников основного персонала исчисляется в соответствии с постановлением Федеральной службы государственной статистики от 11 октября 2007 года № 76.

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **О распределении стимулирующей части фонда оплаты труда.**

#### **1. Общие положения**

1.1. Настоящее Положение разработано в целях усиления материальной заинтересованности работников МОУ ООШ № 10 (далее - Учреждение) в повышении качества образовательного и воспитательного процесса, развитии творческой активности и инициативы.

Система стимулирующих выплат работникам Учреждение включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работников являются критерии, отражающие результаты его работы. Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

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

1.3 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами Учреждения и (или) коллективными договорами (положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения).

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

1.5 Работникам Учреждения (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.

#### **2. Порядок премирования**

- 2.1. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ<sub>0</sub>) производится Управляющим советом (далее - Совет) по представлению руководителя Учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.
- 2.2. Руководитель Учреждения представляет в Совет аналитическую информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их премирования.
- 2.3 Рассмотрение вопросов распределения стимулирующих выплат осуществляется Советом в соответствии с установленным Регламентом.
- 2.4 Основанием для премирования педагогических работников является лист оценивания уровня профессиональной деятельности по результатам работ и конкретные показатели.
- 2.5 Форма листа оценивания уровня профессиональной деятельности учителя:

«Утверждаю»  
 Директор МОУ ООШ № 10 г.Баксана  
 \_\_\_\_\_ М.М.Канукова  
 «\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2011г.  
 Приложение к приказу от \_\_\_\_\_ 09.2011г. № \_\_\_\_\_

**ЛИСТ ОЦЕНИВАНИЯ**  
 уровня профессиональной деятельности учителя МОУ ООШ №10 г.Баксана

Ф.И.О учителя \_\_\_\_\_

Место работы Муниципальное общеобразовательное учреждение «Основная общеобразовательная школа № 10 г.Баксана»

Должность учитель русского языка и литературы

№№ п/п	Показатели, измерители	Баллы	Значение показателей		Оценка комиссии
			Показатель по городу	Показатель учителя	
<b>Критерий 1: Учебные достижения обучающихся (формирование общеучебных компетенций)</b>					
1.1.	Качество знаний учащихся: По результатам внутришкольных контрольных срезов, промежуточной аттестации - позитивная динамика уровня обученности учащихся за предыдущий период По результатам муниципальных срезов	1			
		2			

	- при показателе выше среднего по городу			
1.2.	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 11-х классов (в том числе в форме ЕГЭ) - при показателе выше среднего по ОУ городу - при отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные отметки	3 3		
1.3.	Результаты государственной итоговой аттестации выпускников 9-х классов - при показателе выше среднего по ОУ городу - при отсутствии учащихся, получивших неудовлетворительные отметки	3 2		
1.4.	Результативность участия школьников в предметных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях, конференциях - муниципального уровня 1. регионального уровня 2. всероссийского уровня	1 2 3		
<b>Критерий 2: Результативность внеурочной деятельности (формирование интеллектуальных, общекультурных компетенций)</b>				
2.1.	Охват учащихся деятельностью предметных кружков, секций, факультативов Доля учащихся, посещающих предметные кружки, секции, факультативы: - при показателе охвата учащихся различными формами внеклассной работы выше среднего показателя по образовательному учреждению; - положительная динамика вовлечения учащихся во внеурочную деятельность.	1 1		
2.2.	Обеспечение индивидуального подхода к обучению учащихся во внеурочное время Увеличение количества уч-ся (в %), принимающих участие в предметных олимпиадах и др. предметных конкурсах; Наличие научных, проектных и др. работ учащихся по предметам образовательной программы ОУ, представленных на различных уровнях; Доля выпускников, продолживших образование в соответствии с избранным профилем в учреждениях профессионального образования.	1 1 1		

2.3.	Охват учащихся творческими видами деятельности Доля учащихся, занятых творческими видами деятельности (танцы, музыка, живопись, народные промыслы и т.д.), при показателе выше среднего по образовательному учреждению	1			
<b>Критерий 3: Результативность деятельности в качестве классного руководителя (формирование социальных компетенций)</b>					
3.1.	Сформированность правового поведения - при положительной динамике правонарушений по сравнению с предыдущим периодом - при отсутствии зарегистрированных правонарушений	2 2			
3.2.	Формирование ответственного отношения к учебной деятельности - при положительной динамике снижения количества пропусков уроков без уважительной причины - при отсутствии	1 2			
3.3.	Формирование социального опыта учащегося, активность учащихся в жизни класса и социума посредством участия в школьных самоуправлениях и социально-значимых проектах. Реализация социально значимых проектов: -при наличии официальных писем, благодарностей, положительных отзывов - информация в СМИ об участии в благотворительных акциях - доля учащихся участвующих в органах самоуправления и общественных организациях	1 1 1			
3.4.	Организация каникулярного отдыха учащихся  Доля учащихся охваченных организованными видами отдыха и оздоровления	при показателе выше 50% от 1 до 3 баллов			
3.5.	Уровень воспитанности учащихся Позитивная динамика уровня воспитанности учащихся в классе по сравнению с предыдущим периодом Отсутствие конфликтных ситуаций в классном коллективе	2 1			

<b>Критерий 4: Использование современных образовательных технологий (формирование информационно-коммуникационных компетенций)</b>					
4.1	Применение ИКТ в процессе обучения Доля уроков, проведенных с использованием ИКТ, при показателе 30% и более Использование ИКТ во внеучебной деятельности учащихся (при наличии презентационных материалов, Интернет-ресурсов, мультимедийных средств, и т.д.)	2 2			
4.2.	Умение учащихся применять инновационные технологии в образовательном процессе Доля учащихся использующих ИКТ в учебной деятельности по предмету При показателе 50% и более Наличие разработанных учащимися мультимедийных продуктов, проектов, презентаций и др.	1 2			
4.3	<b>Владение учащимися методами проектов, публичного выступления, работы в команде</b> Защищенные рефераты, научные и творческие работы учащихся, опубликованные на школьном сайте и др информационных источниках.	2			
<b>Критерий 5: Профессиональные достижения</b>					
5.1.	<b>Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах</b> Победитель: – муниципального уровня – регионального уровня – Всероссийского уровня Лауреат: – муниципального уровня – регионального уровня – Всероссийского уровня	1 3 5 1 2 4			
5.2.	<b>Обобщение и распространение собственного педагогического опыта</b> Участие педагога в научно-практических конференциях, педагогических чтениях, совещаниях и т.д. Наличие изданных авторских учебников, учебных пособий, методических рекомендаций и их использование в ОУ Обобщение и распространение опыта	1 1			

	работы (мастер-классы, открытые уроки, лекции и др.) на: - школьном уровне - муниципальном уровне - региональном уровне - Всероссийском уровне	1 2 3 4			
5.3.	Деятельность в качестве организатора методической работы - руководитель ШМО (предметной кафедры) - участие в работе Школы молодого учителя, творческих (проблемных) группах - руководитель РМО	1  1 2			
5.4.	<b>Оценка деятельности педагога родителями и учащимися</b> Позитивные отзывы в адрес педагога со стороны родителей; отсутствие подтвержденных жалоб на педагога; создание социально-психологического климата в коллективе, объективность, тактичность, требовательность	2			
<b>Критерий 6: Исполнительская дисциплина</b>					
6.1.	Своевременное и качественное исполнение документов: приказов, распоряжений, актов, коллективного трудового договора Отсутствие нарушений, замечаний	2			
6.2.	Обеспечение прохождения программного материала Выполнение теоретической и практической части программы	1			

Дата проведения экспертизы \_\_\_\_\_

Итоговое количество баллов \_\_\_\_\_

Председатель комиссии 1. \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
2. \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )  
3. \_\_\_\_\_ ( \_\_\_\_\_ )

С результатами экспертизы ознакомлен(а) \_\_\_\_\_

2.6 Основанием для премирования Работников АХП могут быть конкретные показатели и результаты работ.

### 3. Условия премирования

Наименование должности	Показатели для премирования
------------------------	-----------------------------

Педагогические работники	Все критерии и показатели по показателям и измерителям листа оценивания уровня профессиональной деятельности учителя.
	достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения
	позитивные результаты внеурочной деятельности обучающихся по учебным предметам (подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня)
	позитивные результаты деятельности учителя по выполнению функций классного руководителя (снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних; снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины; снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций)
	участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов
	проведение уроков высокого качества
	подготовка и проведение внеклассных мероприятий
	применение на уроках наглядных материалов, информационных технологий
	использование в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий (физкультминутки)
	участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях)
	организация и проведение мероприятий, способствующих сохранению и восстановлению психического и физического здоровья учащихся (тематические классные часы о здоровом образе жизни, дни здоровья, туристические походы и т.п.)
	проведение мероприятий по профилактике вредных привычек
	организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности
	снижение количества учащихся, стоящих на учете в комиссии по делам несовершеннолетних
	снижение (отсутствие) пропусков учащимися уроков без уважительной причины
	снижение частоты обоснованных обращений учащихся, родителей, педагогов по поводу конфликтных ситуаций и высокой уровень решения конфликтных ситуаций
	образцовое содержание кабинета
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовки отчетов, заполнения журналов, ведения личных дел и т.д.)
	Заместители директоров по УВР, ВР
выполнение плана внутришкольного контроля, плана воспитательной работы	
высокий уровень организации и проведения итоговой и промежуточной аттестации учащихся	
высокий уровень организации и контроля (мониторинга) учебно-воспитательного процесса	

	качественная организация работы общественных органов, участвующих в управлении школой (методический совет, педагогический совет, органы ученического самоуправления и т.д.)
	сохранение контингента учащихся
	высокий уровень организации аттестации педагогических работников школы
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
Заместитель директора по АХЧ	обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы
	обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда
	высокое качество подготовки и организации ремонтных работ
Главный бухгалтер	своевременное и качественное предоставление отчетности
	разработка новых программ, положений, подготовка экономических расчетов
	за качество выполняемых работ
	поддержание благоприятного психологического климата в коллективе
	расширение зоны обслуживания, увеличение объема выполняемой работы
	дополнительные работы, не входящие в круг должностных обязанностей
	за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
	за интенсивность и высокие результаты работы;
	сложность, напряженность и интенсивность работы
Педагог- психолог, социальный педагог, ст. вожатый	результативность коррекционно-развивающей работы с учащимися
	своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля
Зав.библиот.	высокая читательская активность обучающихся
	пропаганда чтения как формы культурного досуга
	участие в общешкольных и районных мероприятиях
	оформление тематических выставок
	выполнение плана работы библиотекаря
Водитель	обеспечение исправного технического состояния автотранспорта
	обеспечение безопасной перевозки детей
	отсутствие ДТП, замечаний
Обслуживающий персонал (уборщик, рабочий по обслуживанию здания, рабочий по обслуживанию территории т.д.)	проведение генеральных уборок
	содержание участка в соответствии с требованиями СанПиН, качественная уборка помещений
	активное участие во внутришкольных субботниках
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок
Учебно-вспомогательный персонал ( секретарь, инженер-электроник,	выполнение функций делопроизводителя, качественное ведение всей документации делопроизводства.
	обеспечение безопасности хранения лабораторного оборудования



лаборант)	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок электроно-вычислительной техники
	качественное программное обеспечение ПК

3.1 Выплаты стимулирующего характера устанавливаются Заместителям руководителя и гл. бухгалтеру к окладам (новым окладам) с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

Показатели и размеры выплат:

- За расширение зоны обслуживания до 100%;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы до 50%;
- выплаты за качество выполняемых работ до 30%;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет до 30 %;
- поддержание благоприятного психологического климата в коллективе до 50%.
- Разовые (разовые баллы) 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.

3.2 выплаты стимулирующего характера устанавливаются педагогическим работникам путем суммирования рейтинговых баллов по листам оценивания с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы, работникам АХП к окладам (новым окладам), в процентах или в абсолютном размере с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество их работы.

3.3 премиальные выплаты устанавливаются по итогам работы за (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

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

3.5 максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

3.6 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.

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

3.8 условие премирования, конкретизируется в приказе о премировании работников учреждения, решение о введении которой принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

3.9 в учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за месяц, за квартал, премия по итогам работы за год.

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