

ПРИНЯТО
общим собранием
трудового коллектива
Протокол № 3
от 31.08.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом МКОУ «СОШ №9
ст.Александровской»
от 02. 09.2020 г. № 238-ОД

СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
МКОУ «СОШ №9
ст.Александровской»
Протокол № 1
от 20.08.2020 г.

СОГЛАСОВАНО
профсоюзным комитетом
Протокол № 3
от 31.08.2020 г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о формировании, распределении фонда оплаты и расчета заработной
платы работников муниципального казенного общеобразовательного
учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9
ст. Александровской»

1. Общие положения.

1.1. Настоящее положение об оплате труда работников муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9 ст. Александровской» (далее - Положение) разработано в целях сохранения отраслевых особенностей, связанных с условиями оплаты труда, применяемыми при исчислении заработной платы работников муниципальных образовательных учреждений, реализующих общеобразовательные, дополнительные образовательные программы.

1.2. Система оплаты труда работников казенного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа № 9 ст. Александровской» (далее - Учреждение) устанавливается с учетом:

- 1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- 2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- 3) Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р;
- 4) государственных гарантий по оплате труда;
- 5) перечня видов выплат компенсационного характера;
- 6) перечня видов выплат стимулирующего характера;

7) Постановлением местной администрации Майского муниципального района КБР от 20.01.2014г №7 «О методике формирования, распределения ФОТ расчета заработной платы работников муниципального общеобразовательного учреждения Майского муниципального района»;

8) Постановлением местной администрации Майского муниципального района от 07.10.2013г №345 «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Майского муниципального района», с изменениями и дополнениями (Постановление №42 от 05.02.2020г, Постановление №48 от 05.02.2020г Постановление №242 от 22.05.2020г, Постановление №261 от 04.06.2020г).

9) единых рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

10) согласования с выборным профсоюзным органом.

1.3. Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, 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.

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

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

3. Формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений

3.1. Учредитель вправе централизовать 1 процент лимитов бюджетных обязательств, предусмотренных на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, на выплаты стимулирующего характера руководителям учреждений по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{цст}} = \text{ФОТ} \times \text{ц} \quad (2),$$

где:

ФОТцст - отчисление в централизованный фонд стимулирования руководителей образовательных учреждений;

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

ц - централизуемая доля ФОТ.

3.2 Конкретный процент централизации лимитов бюджетных обязательств на формирование централизованного фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений определяется Учредителем ежегодно при поступлении ассигнований из республиканского бюджета бюджету Майского муниципального района в виде субвенции на оплату труда работников общеобразовательных 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.

3.3. Руководителю общеобразовательного учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке установления стимулирующих выплат руководителям общеобразовательных учреждений Майского муниципального района в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности (Постановление от 05.02.2020г №48).

3.4. Стимулирование 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.

3.5. Централизованные бюджетные ассигнования на стимулирование руководителей учреждений распределяются Учредителем между общеобразовательными учреждениями и используются до конца текущего финансового года.

3.6. Неиспользованные средства централизованного фонда стимулирования руководителей учреждений могут быть перераспределены и направлены на выплаты стимулирующего характера работникам общеобразовательных учреждений.

3.7. Руководители учреждений премируются по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев или год.

3.8. Выплата премий руководителям общеобразовательных учреждений производится на основании распоряжения Учредителя.

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

4. Распределение фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

4.1. Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст).

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} \quad (3)$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш} \quad (4),$$

где

ш- стимулирующая доля ФОТоу

Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно. Диапазон - от 10 до 20 процентов.

Доля стимулирующего фонда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учителя, воспитатели дошкольных групп), должна составить не менее 70 процентов в общем фонде стимулирования.

4.2. 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 дошкольных групп, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.), и младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) складывается из:

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

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.

ФОТкомп – фонд оплаты труда педагогических работников на компенсацию расходов за книгоиздательскую продукцию.

4.3. Руководитель общеобразовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

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

где

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

Значение пп – не менее 70 процентов. Значение или диапазон пп определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением. Объем фонда оплаты труда педагогических работников на компенсацию расходов за книгоиздательскую продукцию (ФОТкомп) определяется по формуле:

$$\mathbf{ФОТкомп = р \times н}$$

где

р – ежемесячная денежная компенсация педагогическим работникам общеобразовательного учреждения на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий;

н – количество педагогических работников общеобразовательного учреждения.

4.4. Оплата труда работников общеобразовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

5. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

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

$$\mathbf{ФОТпп = ФОТо + ФОТс} \quad (7).$$

Объем специальной части определяется по формуле:

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

где

c - доля специальной части ФОТпп.

Значение c устанавливается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Значение до 35%.

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

5.3. 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 (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

ФОТо = ФОТаз + ФОТнз (9).

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз – 85 и 15 процентов соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз 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 общеобразовательным учреждением самостоятельно в сентябре (и январе - в случае изменения норматива подушевого финансирования) по формуле:

ФОТаз х 34

Стп =-----

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

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.

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

5.5. Учебный план разрабатывается общеобразовательным 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.

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

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

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

-повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагога. Доля – до 15 процентов ФОТпп.

6. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

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

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 другие;

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

2 балла – родной язык и литература, иностранные языки.

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

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

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

К_{гр} – коэффициент, учитывающий деление класса на группы в соответствии с 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 этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 3, не может превышать численность учащихся в классе);

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

К_{зв} - повышающий коэффициент за ученые степени «доктор наук», «кандидат наук», который устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

К_{об} - 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 (Прил.№4).

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

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

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

7. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

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

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

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

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

7.5. 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, удостоенным ведомственных (отраслевых) и иных наград выплаты производятся согласно локального нормативного акта Учреждения.

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

8.1. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из средней

заработной платы работников данного учреждения и группы оплаты труда один раз в год - в начале календарного года по следующей формуле:

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

ЗПр – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата работников данного учреждения (Прил. 1,2);

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителей общеобразовательных учреждений, значение которого устанавливается органом управления образования местной администрации Майского муниципального района в следующих пределах:

1 группа – коэффициент до 2,5;

2 группа - коэффициент до 2,25;

3 группа – коэффициент до 2,0;

4 группа - коэффициент до 1,75;

5 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 общеобразовательного учреждения согласно приложению к настоящей Методике.

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

Группа по оплате труда руководителей	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа	5 группа
Коэффициенты	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	201-500	до 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);

8.2. Установление коэффициентов по группам оплаты труда руководителей ОУ осуществляется 1 раз в год, в январе месяце, приказом МУ «Управление образования местной администрации Майского муниципального района».

8.3. 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 начале календарного года по следующей формуле:

$$\text{ЗПзр} = \text{ЗПср} \times \text{Кгр} \quad (13), \quad \text{где}$$

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

ЗПср – средняя заработная плата работников данного учреждения;

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

Группа по оплате труда заместителей руководителей и главного бухгалтера	1 группа	2 группа		3 группа	4 группа
Рекомендуемые коэффициенты	до 2,0	до 1,8	до 1,6	до 1,4	до 1,2
Количество учащихся и воспитанников дошкольных групп	свыше 1000	751-1000	501- 750	201- 500	до 200

1-я группа - до 2,0;

2-я группа - до 1,8;

3-я группа - до 1,4;

4-я группа - до 1,2;

9. Оплата труда учителей, замещающих разовые часы

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.

10. Оплата труда младшего обслуживающего персонала общеобразовательного учреждения

Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в общеобразовательном учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе «Положения об отраслевой системе оплаты труда работников МКОУ СОШ №9 ст. Александровской Майского муниципального района (Прил.3)».

11. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников общеобразовательных 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 №1
к «Методике формирования,
распределения фонда оплаты труда и
расчета заработной платы работников муниципальных
общеобразовательных учреждений
Майского муниципального района»

ПОРЯДОК
исчисления размера средней заработной платы для определения размера
должностного оклада руководителя муниципального общеобразовательного
учреждения Майского муниципального района

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

2. Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется в соответствии с Порядком установления должностного оклада руководителей муниципальных общеобразовательных учреждений Майского муниципального района, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенности деятельности значимости учреждения.

Придельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется МУ «Управление образования местной администрации майского муниципального района», осуществляющего функции и полномочия учредителя учреждения, в кратности от 1 до 3.

3. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников учреждения.

4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера устанавливается на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя.

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

5. Определение размера среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении среднемесячной заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

Приложение № 2
К «Положению о формировании,
распределении фонда оплаты и расчета
заработной платы основного персонала
для определения оклада директора и
главного бухгалтера
МКОУ СОШ №9 ст.
Александровской»

Расчет средней заработной платы работников

для определения оклада директора и главного бухгалтера

Согласно Постановления местной администрации Майского муниципального района 04.06.2020 года №261 и приказа начальника управления образования от 09.06.2020 № 152-ОД для расчета оклада директора школы 4 группы оплаты труда применяется коэффициент 1,7

1. Оклад директора – $19214,97 * 1,7 = 32665,45$ р.
2. Оклад главного бухгалтера – $19214,97 * 1,2 = 23057,96$ р.

И.о.директора школы _____ Т.И.Шухто

Гл. бухгалтер _____ Г.Н. Зюзина

ПОЛОЖЕНИЕ
об отраслевой системе оплаты труда работников
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №9 ст. Александровской»
Майского муниципального района

I. Общие положения

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда в МКОУ «СОШ №9 ст. Александровской» Майского муниципального района (далее - учреждение). Разработано на основании постановления местной администрации Майского муниципального района от 07.10.2013г №345 «О положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Майского муниципального района» (с изменениями и дополнениями)

Система оплаты труда включает:

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

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. Руководителю учреждения могут устанавливаться выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о порядке формирования и распределения фонда стимулирования руководителей общеобразовательных учреждений Майского муниципального района. Порядок и размеры выплат зависят от выполнения показателей результатов деятельности учреждения.

6. При установлении должностного оклада руководителя учреждения учитываются:

-качество выполнения учреждением функций, отнесенных к его компетенции;

-личный профессиональный вклад руководителя в обеспечение эффективности деятельности учреждения;

-способность руководителя работать с подчиненными;

-умение руководителя положительно воздействовать на подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

7. Учредитель вправе централизовать на выплаты стимулирующего характера руководителям общеобразовательных учреждений 1 процент ассигнований, выделяемых из республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики бюджету Майского муниципального района в виде субвенции на оплату труда работников общеобразовательных учреждений.

8. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, выделяемых бюджету Майского муниципального района в виде субвенции на оплату труда работников общеобразовательных учреждений, внебюджетных средств учреждения.

9. 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.

10. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

II. Размеры минимальных окладов и размеры повышающих коэффициентов по должностям работников муниципального учреждения системы образования по профессиональным квалификационным группам

11. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных рабочих

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные 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; дворник, сторож, уборщик служебных помещений, кух. рабочий, подсобный рабочий	2930-3220

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

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные 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 автобуса, слесарь-сантехник, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрического оборудования	3140-3450
----------------------------------	---	-----------

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

12. Размеры минимальных окладов и размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, секретарь руководителя	3550-3900
2 квалификационный уровень	заведующий складом, завхоз	3820-4200
3 квалификационный уровень	шеф-повар	4050-4450

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - до 2.

Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер-электроник,	3770-4150

Размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - до 2,1

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

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	5205

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

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 физической культуре	8100
2 квалификационный уровень	педагог дополнительного образования,	8350
3 квалификационный уровень	Педагог-психолог	8580
4 квалификационный уровень	преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,	8830

Размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 1,8.

ПКГ «Должностей работников культуры, искусства и кинематографии, руководящего состава»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	Педагог- библиотечарь	7265

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

III. Порядок утверждения штатного расписания учреждений системы образования

16. Штатное расписание учреждения утверждается директором по согласованию с вышестоящим муниципальным органом управления в сфере образования, в ведении которого находится учреждение.

17. 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.

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

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

IV. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

20. 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 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 стимулирующего характера будут применяться для реализации положений Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в муниципальных учреждениях Майского муниципального района на 2012-2018 годы, утвержденной постановлением местной администрации Майского муниципального района от 15.02.2013г №49 и планом мероприятий («дорожная карта») «Изменения в отраслях социальной сферы Майского муниципального района, направленные на повышение эффективности образования и науки», утвержденный распоряжением местной администрации Майского муниципального района от 24.05.2013г №205.

21. 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.

22. 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. Размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

23. 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.

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

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

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

25. 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.

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

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

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

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

27. Водителю автобуса учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность» или категорию.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям:

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

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

28. 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 характер

29. 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).

- выплаты компенсационного характера, устанавливаются к окладам педагогических работников.

30. 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).

31. 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.

32. 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.

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

34. 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.

35. 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.

36. 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.

37. 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.

38. 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.

39. 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

40. 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;

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.

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

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

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

44. 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, удостоенным ведомственных (отраслевых) и иных наград выплаты производятся согласно локального нормативного акта учреждения.

VII. Формирование фонда оплаты труда

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

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

51. 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.

VIII. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

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

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

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

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

55. 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.

IX. Другие вопросы оплаты труда

56. 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.

57. 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.

58. 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 среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели

Х. Гарантии по оплате труда

К основному персоналу учреждения относятся работники непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение

К перечню должностей основного персонала относятся преподаватель, мастер производственного обучения, учитель, воспитатель, методист, педагог дополнительного образования, педагог –психолог, социальный педагог, старший вожатый, учитель-логопед, педагог-библиотекарь, педагог –организатор, тренер-преподаватель, концертмейстер, инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый, тьютор, специалист (ресурсные центры, центры дистанционного обучения, центр мониторинга и статистики образования и.т.д.)

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

60. Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников и его расходованием осуществляется управлением образования местной администрации Майского муниципального района.

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

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы
1.	Уборщик помещений	до 0,2
2.	Уборщик территории	до 0,2
3.	Библиотекарь	до 0,3
4.	Машинистка	до 0,3
5.	Программист	до 0,5

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.

ПОРЯДОК РАСЧЕТА ОПЛАТЫ ЗА НЕАУДИТОРНУЮ ЗАНЯТОСТЬ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Правовой основой введения новой системы оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений Майского муниципального района являются статьи 29, 41 Закона Российской Федерации «Об образовании», статья 144 Трудового кодекса Российской Федерации. Постановление местной администрации Майского муниципального района КБР от 20.01.2014г №7 «О методике формирования, распределения ФОТ расчета заработной платы работников муниципального общеобразовательного учреждения Майского муниципального района»

1. Настоящий Порядок определяет перечень видов деятельности, осуществляемой педагогическими работниками МКОУ СОШ №9 ст. Александровской (далее – ОУ) во внеурочное время, и механизм расчета оплаты за неаудиторную занятость педагогических работников.

2. Оплата за неаудиторную занятость педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, устанавливается приказом директора ОУ в соответствии с настоящим Порядком.

3. Размер фонда оплаты неаудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, составляет не более 15% от общей части фонда оплаты труда педагогического персонала.

4. Неаудиторная занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя: работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса, и непосредственная работа с обучающимися во внеурочное время.

5. Неаудиторная занятость включает следующие виды деятельности:

- организация работы по охране труда и технике безопасности, ГО;
- проведение учителем дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с одаренными и отстающими детьми, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам;
- заведование элементами инфраструктуры учреждения (кабинетами, учебно-опытным участком, музеем и т.п.), в том числе формирование базы учебно-наглядных пособий и дидактических материалов;
- руководство методическими объединениями;
- обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем (при отсутствии в штатном расписании должности лаборанта);
- внеурочная деятельность по предмету (кружки, клубы, студии, спортивные секции и т.д.);
- осуществление функций классного руководителя;
- обслуживание компьютерной техники в учебном кабинете (при отсутствии в штатном расписании должности инженера);
- проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
- работа с группой предшкольной подготовки;
- организация общественно-полезного труда обучающихся;
- организация горячего питания обучающихся;
- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями).

6. Доплата за неаудиторную занятость, как правило, устанавливается (рассчитывается) один раз, по состоянию на начало учебного года, и включается в расчет оклада педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

7. Размер доплаты за неаудиторную занятость педагогических работников определяется по следующей формуле:

$$D_{nz} = K \times k, \text{ где}$$

D_{nz} – размер доплаты;

K – количество баллов, набранных педагогическим работником;

k – денежный вес 1 балла, который определяется расчетным путем по следующей формуле:

$$k = \text{ФОТ}_{nz} : \text{общая сумма баллов, набранных педагогическими работниками.}$$

8. Оценка показателей неаудиторной занятости педагогических работников производится по балльной системе. Педагоги самостоятельно выбирают из предложенного перечня те виды деятельности, которые они могут осуществлять в течение учебного года, и выставляют баллы в графе «Самооценка».

№	Наименование показателей	Кол-во баллов	Самооценка
1.	Организация работы по: <ul style="list-style-type: none"> ▪ охране труда и технике безопасности ▪ организация работы по ГО 	15 5	
2	Проведение учителем дополнительных занятий с обучающимися: <ul style="list-style-type: none"> ▪ работа с одаренными детьми ▪ подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам 	10 10	
3.	Заведование элементами инфраструктуры учреждения (кабинетами, учебно-опытным участком, музеем и т.п.)	10 за один элемент	
4.	Руководство методическими объединениями	15	
5.	Обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем (при отсутствии в штатном расписании должности лаборанта)	До 10	
6.	Внеурочная деятельность по предмету (кружки, клубы, студии и т.д.)	До 15	
7.	Осуществление функций классного руководителя: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1-4 классы ▪ 5-11 классы 	20 20	
8.	Обслуживание компьютерной техники в учебном кабинете (при отсутствии в штатном расписании должности инженера)	10	
9.	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	30	
10	Работа с группой предшкольной подготовки	5	
11.	Организация общественно-полезного труда обучающихся	15	
12.	Организация горячего питания обучающихся	15	
13.	Иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями)	До 10	

9. Распределение неаудиторной нагрузки педагогическим работникам осуществляется с их согласия специальной комиссией, создаваемой приказом директора

ОУ. В состав комиссии входят члены администрации ОУ, профсоюзного комитета, бухгалтерские работники, члены Управляющего совета.

10. Комиссия:

- рассматривает предложения по выбору видов неаудиторной занятости, представленные директором ОУ и педагогическими работниками;
- утверждает перечень показателей неаудиторной занятости и количество баллов по каждому работнику, который подписывается всеми членами комиссии;
- формирует предложения о размерах доплат за неаудиторную занятость, которые оформляются итоговым протоколом за подписью председателя и секретаря комиссии.

11. Директор ОУ на основании итогового протокола комиссии издает приказ об установлении доплат за неаудиторную занятость педагогическим работникам на учебный год.

12. Согласно Постановления Правительства РФ от 04.04.2020г №448 с 01.09.2020г устанавливается ежемесячное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей.