



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МКОУ СОШ №1 с.п. В.Балкария  
А.А.Таукиев  
Приказ от 13.01.2017 г. № 2

« СОГЛАСОВАНО »  
Председатель УС  
МКОУ СОШ №1 с. п. В.Балкария  
Р.М.Ульбашева  
Протокол от 29.12 2016г. №2



« СОГЛАСОВАНО »  
Председатель ПК  
МКОУ СОШ №1 с. п. В.Балкария  
А.М.Ульбашев  
Протокол от 29.12 2016г. №2

**ПОЛОЖЕНИЕ  
ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО  
УЧРЕЖДЕНИЯ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1  
ИМ.М.УММАЕВА С.П.ВЕРХНЯЯ БАЛКАРИЯ»  
ЧЕРЕКСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА КАБАРДИНО-БАЛКАРСКОЙ  
РЕСПУБЛИКИ**

**ПРИНЯТО**  
на общем собрании  
трудового коллектива  
МКОУ СОШ №1 с. п. В.Балкария  
Протокол от 29. 12.2016г. № 2

## **I. Общие положения**

1. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников МКОУ СОШ№1им.М.Уммаева с.п.В.Балкария Черекского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики (далее - Учреждение).

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается коллективным договорам, 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. Месячная заработная плата работника, отработавшего за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, определенного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

3. 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.

4. Должностной оклад руководителя Учреждения устанавливается приказом Управления образования и молодежной политике (далее- Управление) по согласованию с Учредителем в соответствии с количеством обучающихся и воспитанников дошкольных групп.

## **II. Формирование фонда оплаты труда Учреждения**

5. Объем средств на оплату труда работников Учреждения формируется на календарный год исходя из объема ассигнований субвенций, направляемого из республиканского бюджета КБР муниципальному бюджету района, а также за счет внебюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

6. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, определяемого в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом и соответствующими поправочными коэффициентами для данного общеобразовательного учреждения.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

где

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

Π - общий поправочный коэффициент для данного учреждения, который равен произведению поправочных коэффициентов в соответствии с реализуемыми программами.

У - количество учащихся в общеобразовательном учреждении.

7. При оптимизации структуры и численности работников Учреждения лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников в текущем финансовом году не уменьшаются.

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

## Учреждения

8. Фонд оплаты труда образовательного 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" определено Учреждением - 20 процентов. Доля стимулирующего фонда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учителя, педагоги ПДО), составляет 70 процентов в общем фонде стимулирования.

9. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения, складывается из:

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

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.

10. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда и согласовывает с Управлением образования.

11. 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.

значение "пп" определено Учреждением - 70 процентов.

## IV. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в Учреждении

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

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

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\Phi O T c = \Phi O T пп \times c, \quad (8)$$

где

c - доля специальной части  $\Phi O T пп$ .

Значение "с" установлено Учреждением -30 процентов.

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

14. Общая базовая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс ( $\Phi O T o$ ), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ( $\Phi O T аз$ ) и неаудиторной занятости ( $\Phi O T нз$ ):

$$\Phi O T o = \Phi O T аз + \Phi O T нз. \quad (9)$$

Соотношение  $\Phi O T аз$  и  $\Phi O T нз$ , установлено Учреждением  $\Phi O T аз$  - 85процентов,  $\Phi O T нз$  - 15процентов.

Для определения величины общей базовой части 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 общеобразовательным учреждением самостоятельно в сентябре (и январе - в случае изменения норматива подушевого финансирования) по формуле:

$$C_{тп} = \frac{\Phi O T аз \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11})} \times 52, \quad (10)$$

где

$C_{тп}$  - стоимость одного ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

$\Phi O T аз$  - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

$a_1$  - количество обучающихся в первых классах;

$a_2$  - количество обучающихся во вторых классах;

$a_3$  - количество обучающихся в третьих классах;

$a_{11}$  - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

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

$v_2$  - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

$v_3$  - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

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

15. Коэффициент перевода годового количества часов по учебному плану (4,33) рассчитывается следующим образом: количество недель в календарном году (52) делится на 12 месяцев.

16. В стоимости ученика-часа учтены повышающие коэффициенты за работу в сельской местности, районном центре.

17. 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.

18. 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 учреждения;
- повышающие коэффициенты за работу в классах профильного, предпрофильного, а также индивидуального обучения детей на дому;
- повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагога.
- повышающие коэффициенты за работу в горных отдаленных селах.

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

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

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

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;

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

Кгр - коэффициент, учитывающий деление класса на группы в соответствии с типовым положением об общеобразовательном учреждении и уставом школы при проведении учебных занятий по иностранному языку, родному языку, технологии, физической культуры, во время проведения практических занятий по информатике, химии, физике, а также при организации предпрофильной подготовки и профильного обучения (при изучении профильных дисциплин 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);

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

1,2 - за ученую степень "доктор наук";

1,1 - за ученую степень "кандидат наук".

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

Коб - повышающий коэффициент за работу в классах профильного, предпрофильного, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения на дому.

Повышающий коэффициент за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях устанавливается в следующих размерах:

до 1,2 - за работу в классах предпрофильного, профильного;

до 1,6 - за индивидуальное обучение на дому.

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, 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 общеобразовательного учреждения.

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

21. 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.

## **VI. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников Учреждения по профессиональным квалификационным группам**

22. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов в Учреждение устанавливаются в соответствии с Постановлением местной администрации Черекского муниципального района КБР от 09.03.2016 года №37-пг

## **VII. Порядок утверждения штатного расписания Учреждений**



23. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Управлением.

24. 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.

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

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

### **VIII. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам**

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

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

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы;
- водителям "за классность".

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, а также с учетом индексации базовых окладов. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Повышающие коэффициенты по должности будут применяться для поэтапного повышения средней заработной платы работников образовательных учреждений до размеров средней заработной платы Кабардино-Балкарской Республики и в сроки, определенные [Указом](#) Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года N 597 "О мероприятиях по реализации государственной социальной политики", в пределах выделяемых средств на указанные цели.

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

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения.

Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы, специфики работы с учетом возрастных особенностей детей.

Должностной оклад определяется путем умножения размера минимального оклада на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности.

Применение повышающего коэффициента к минимальному окладу по занимаемой должности образует должностной оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

29. Персональный повышающий коэффициент к окладу по должности может



устанавливаться работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки 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.

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

30. 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.

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

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

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

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

32. Специалистам учреждений, работающим в сельской местности, устанавливается надбавка в размере 25 процентов к должностным окладам.

Установление надбавки за работу в сельской местности не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

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

34. 60% учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, на основании медицинского заключения;

35. 60% 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;

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

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

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям:

водителям, имеющим категорию "D", - 1,15;

водителям, имеющим категорию "E", - 1,25.

37. 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.

## **IX. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера**

38. 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 отдаленных горных районах;

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 (должностным окладам) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к окладу (должностному окладу) или в абсолютных размерах, если иное не определено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

39. 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).

40. За работу в отдаленных горных районах республики устанавливается надбавка в размере 15 процентов к должностному окладу работникам учреждений следующих населенных пунктов района:

Карасу, Безенги, Верхняя Балкария;

Установление надбавок за работу в отдаленных горных районах республики не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

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.

41. Работникам учреждений устанавливаются надбавки за дополнительный вид работы, не входящий в круг основных обязанностей.

Доплаты:

доплата за проверку письменных работ - в размере от 25 до 50 рублей за каждого ученика (пропорционально учебной нагрузке);

доплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями) - в размере 100 рублей;

доплата за классное руководство - 50 рублей за каждого ученика;

доплата за работу Интернет сайта МКОУ СОШ, за размещение информации, оформление разделов сайта МКОУ СОШ – 1500 рублей;

доплата за кружковую работу (спортивные секции), спецкурсы: 400 рублей;

доплата за руководство школьным МО - 500 рублей;

доплата за организацию работы по заполнению и ведению электронного журнала, электронного дневника, электронной базы данных учащихся и работников МКОУ СОШ – до 15 процентов от должностного оклада (учебной нагрузки) ответственного работника;

доплата за выполнение обязанностей председателя ПК – 300рублей;

Вышеуказанные и иные доплаты устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда и должны быть конкретизированы в локальных актах общеобразовательного учреждения на основании распоряжения руководителя.

42. 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.

43. 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.

44. 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.

45. 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.

46. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере не менее 20 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.

47. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым 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.

48. Повышенная оплата сверхурочной работы за первые два часа работы начисляется 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.

49. 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.

## **Х. Порядок и условия выплат стимулирующего характера**

50. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений образования в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности

деятельности работников учреждения, утвержденных его руководителем по согласованию с выборным профсоюзным органом (или иным органом, уполномоченным представлять интересы работников). Конкретные значения критериев оценки эффективности деятельности работников учреждения определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед учреждением.

В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работ;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год).

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;

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 республиканских целевых программ.

51. 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 квартал и премия по итогам работы за год.

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

53. 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.

54. В случае образования экономии фонда оплаты труда образовательного 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 образовательного учреждения в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми образовательным учреждением.

55. 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.

## **XI. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения**

56. Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, заключаемым в установленном порядке, и составляет не более 2 размеров средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения.

Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителей бюджетных и казенных учреждений с учетом стимулирующих и компенсационных выплат и средней заработной платы работников учреждений, с учетом стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается государственным органом, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3.

Соотношение средней заработной платы руководителей и средней заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. Определение размера средней заработной платы осуществляется в соответствии с методикой, используемой при определении средней заработной платы работников для целей статистического наблюдения, утвержденной федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере официального статистического учета.

57. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10 процентов ниже должностного оклада руководителя.

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

59. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Управлением по согласованию с Учредителем.

60. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру Учреждения осуществляются в соответствии с разделом VI настоящего Положения.

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

Кзн - повышающий коэффициент за ученые степени "доктор наук", "кандидат наук" и наличие государственных наград КБР, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 - за ученую степень "доктор наук" к окладу;

1,1 - за ученую степень "кандидат наук" к окладу;

1,15 - за наличие государственных наград КБР к заработной плате.

62. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается Управлением

## **XII. Другие вопросы оплаты труда**

63. 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.

### **ХIII. Гарантии по оплате труда**

64. 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.

Приложение N 1  
к Положению  
об оплате труда работников  
МКОУ СОШ №1 с.п.В.Балкария  
Черекского муниципального района КБР

ПОРЯДОК  
ИСЧИСЛЕНИЯ РАЗМЕРА СРЕДНЕЙ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ,  
ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ РАЗМЕРА ДОЛЖНОСТНОГО ОКЛАДА РУКОВОДИТЕЛЯ МКОУ  
СОШ №1 С.П.ВЕРХНЯЯ БАЛКАРИЯ  
ЧЕРЕКСКОГО РАЙОНА КБР

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы, для определения размера должностного оклада руководителя Учреждения определяется в соответствии с Постановлением местной администрации Черекского муниципального района КБР от 09.03.2016года №3.