

ПРИНЯТО
общим собранием
трудового коллектива
Протокол № 2
от 28.08.2020 г.

СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
МКОУ «Прогимназия № 13 г.
Майского»
Протокол № 7
от 26.08.2020 г.

УТВЕРЖДЕНО
приказом директора
МКОУ «Прогимназия № 13
г. Майского»
от 31.08.2020 г. № 301

**Положение
о формировании, распределении фонда оплаты и расчета
заработной платы работников МКОУ «Прогимназия № 13 г. Майского»**

1. Общие положения

1.1. Правовым основанием введения новой системы оплаты труда работников МКОУ «Прогимназия № 13 г. Майского» Кабардино-Балкарской Республики (далее – ОУ) являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (статья 144);
- Закон Российской Федерации «Об образовании» (статьи 29, 41);
- постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 19 августа 2008 года № 196-ПП "О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных казенных, бюджетных и автономных учреждений Кабардино-Балкарской Республике" (с дополнениями и изменениями);
- постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики № 62-ПП от 14.04.2014 г. «О нормативах подушевого бюджетного финансирования и Методике расчета субвенций местным бюджетам по обеспечению государственных гарантий реализации прав на получение общедоступного и бесплатного дошкольного образования в муниципальных дошкольных образовательных организациях, общедоступного и бесплатного дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования в муниципальных общеобразовательных организациях, обеспечение дополнительного образования детей в муниципальных общеобразовательных организациях в Кабардино-Балкарской Республике» (с дополнениями и изменениями);
- Федеральный закон от 19 июня 2000 года № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» (с изменениями и дополнениями);
- постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики «О Методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы труда работников отдельных государственных казенных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики» от 23.12.2013 г. № 330-ПП (с изменениями и дополнениями);
- постановление местной администрации Майского муниципального района от 20 января 2014 года № 7 «О Методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников муниципальных общеобразовательных учреждений Майского муниципального района» (с дополнениями и изменениями);
- постановление Правительства КБР от 05 сентября 2013 г. № 247-ПП «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики» (с дополнениями и изменениями);
- постановление местной администрации Майского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики от 07 октября 2013 года № 345 «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Майского муниципального района» (с дополнениями и изменениями);

- Закон Кабардино-Балкарской Республики от 15 июля 1999 г. № 29-РЗ "О государственных наградах Кабардино-Балкарской Республики" (с дополнениями и изменениями);
- постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2005 г. № 850 "О вознаграждении педагогических работников федеральных государственных общеобразовательных учреждений за выполнение функций классного руководителя" (с дополнениями и изменениями).

Система оплаты труда включает:

- минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее – ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;
- условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок утверждения штатного расписания;
- условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения;
- порядок формирования и использования фонда оплаты труда.

1.2. Заработная плата работнику устанавливается в соответствии с трудовым договором и настоящим Положением.

1.3. 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.

1.4. 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.

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

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

- оптимальное количество должностей в штатном расписании учреждения;
 - укомплектованность штатных должностей;
 - количество зданий и сооружений, находящихся в пользовании учреждения;
 - доля финансовых средств учреждения, поступающих из всех источников финансирования, в общем объеме средств отрасли;
 - территориальное расположение учреждения в сельской местности.
- Может быть установлен коэффициент масштаба – объемный показатель деятельности учреждения, который оценивает масштаб и сложность руководства учреждением и т.д.
- При установлении должностных окладов руководителей учреждений учитываются:
- качество выполнения учреждением функций, отнесенных к его компетенции;
 - личный профессиональный вклад руководителя в обеспечение эффективности деятельности учреждения;
 - способность руководителя работать с подчиненными;
 - умение руководителя положительно воздействовать на подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

1.7. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется исходя из объема бюджетных ассигнований на обеспечение функций муниципального учреждения и соответствующих лимитов бюджетных обязательств в части оплаты труда работников данного учреждения.

1.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже

минимального размера оплаты труда, установленного нормативными актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики.

1.9. Система оплаты труда работников ОУ 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 ОУ

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

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

2.3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

ФОТ = N x П x У, где:

ФОТ – фонд оплаты труда ОУ;

N – норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

П – поправочный коэффициент для данного вида ОУ;

У – количество учащихся в ОУ.

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

2.5. Экономия по фонду оплаты труда в связи с оптимизацией структуры и штатов в системе образования Майского района может быть направлена на повышение оплаты труда работников.

2.6. 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.

3. Распределение фонда оплаты труда ОУ

3.1. Образовательное учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю:

- на учебные расходы;
- на заработную плату работников образовательного учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ФОТоу).

3.2. Фонд оплаты труда ОУ (ΦOT_{oy}) состоит из базовой части ($\Phi OT_{б}$) и стимулирующей части ($\Phi OT_{ст}$):

$$\Phi OT_{oy} = \Phi OT_{б} + \Phi OT_{ст}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT_{oy} * ш, \text{ где}$$

ш – стимулирующая доля ΦOT_{oy} .

Доля стимулирующей части определяется ОУ самостоятельно и составляет до 30% от фонда оплаты труда.

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

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

- руководящим работникам (директор ОУ, заместители директора, главный бухгалтер);
- педагогических работников, непосредственно осуществляющих образовательный процесс (учителя);
- учебно-вспомогательного персонала (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальный педагог, педагоги дополнительного образования, педагог-организатор, и др.);
- младшего обслуживающего персонала (уборщики, дворники, водители, рабочие по обслуживанию здания, гардеробщики, работники столовой и др.).

3.4. Базовая часть фонда оплаты труда рассчитывается по формуле:

$$\Phi OT_{б} = \Phi OT_{ауп} + \Phi OT_{пп} + \Phi OT_{поп} + \Phi OT_{моп} + \Phi OT_{комп}, \text{ где}$$

- ✓ $\Phi OT_{ауп}$ – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;
- ✓ $\Phi OT_{пп}$ – фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;
- ✓ $\Phi OT_{поп}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;
- ✓ $\Phi OT_{комп}$ – фонд оплаты труда педагогических работников на компенсацию расходов за книгоиздательскую продукцию;
- ✓ $\Phi OT_{моп}$ – фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

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

$$\Phi OT_{пп} = \Phi OT_{б} * пп, \text{ где:}$$

пп – доля ΦOT педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в общем ΦOT .

3.6. "Распределение фонда оплаты труда ОУ" изложить в следующей редакции:

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

3.7. Оплата труда работников ОУ производится на основании трудовых договоров между руководителем ОУ и работниками.

4. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении

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

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} * c, \text{ где}$$

c – доля специальной части ФОТ_{пп}.

Доля специальной части устанавливается ОУ самостоятельно и составляет до 35 %.

4.2. 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.

4.3. 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 неаудиторной занятости.

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТ_о), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}}.$$

Примерное соотношение ФОТ_{аз} и ФОТ_{нз} – 85 и 15 процентов соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТ_{нз} определяются самим ОУ 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 ОУ самостоятельно в сентябре (и в январе – в случае изменения норматива подушевого финансирования) по формуле:

$$C_{\text{тп}} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 + \dots + a_4 \times v_4) \times 52}, \text{ где}$$

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

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году;

ФОТ_{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_4 – количество обучающихся в четвёртых 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_4 – годовое количество часов по учебному плану в четвёртом классе,

при этом учитывается деление класса на группы при изучении отдельных предметов.

В стоимость ученика-часа учтены повышающий коэффициент за работу в сельской местности, районном центре и отдельных горных районах.

4.4. Учебный план разрабатывается ОУ 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.

4.5. 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, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения на дому;
- повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагога. Рекомендуемая доля до 15% ФОТпп.

5. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

Зарплата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

$$Z_{\text{пр}} = C_{\text{тп}} \times H \times \mathbf{C}_{\text{аз}} \times \mathbf{K}_{\text{пр}} \times \mathbf{K}_{\text{гр}} \times \mathbf{K}_{\text{зв}} \times A \times \mathbf{K}_{\text{об}} + D_{\text{из}} + \text{Пр}, \text{ где:}$$

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

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

H – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

$\mathbf{K}_{\text{пр}}$ – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета;

$\mathbf{K}_{\text{гр}}$ – коэффициент, учитывающий деление класса на группы (в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении и уставом ОУ при обучении отдельным предметам (английский язык, информатика, технология, физическая культура, ОБЖ, хореография, ритмика; риторика, театр, музыка, ИЗО в классах с художественно-эстетическим циклом), в следующих размерах:

✓ 1 – если класс не делится на группы;

✓ 2 – если класс делится на 2 группы (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);

$\mathbf{K}_{\text{зв}}$ – повышающий коэффициент за ученые степени доктора наук, кандидата наук, государственные и ведомственные награды;

A – 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;

$\mathbf{K}_{\text{об}}$ – повышающий коэффициент за работу в классах профильного, предпрофильного, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения на дому, устанавливаемый в диапазоне 1,2-1,4 в соответствии с реализуемой программой;

$D_{\text{из}}$ – доплата за неаудиторную занятость; (Приложение №1)

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

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

5.1. Технология распределения доплат из специальной части базового фонда оплаты труда.

Доплаты из специального фонда осуществляются в распределительном порядке и включают системные выплаты за ученые степени, государственные и ведомственные награды, особые условия труда, сложность и приоритетность предмета, квалификационную категорию, молодым специалистам.

5.1.1. Повышающие коэффициенты устанавливаются:

1) *за сложность и приоритетность предмета* в зависимости от специфики образовательной программы ОУ по 4-м группам приоритетности предмета на основании следующих критериев:

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме тестирования и других формах независимой аттестации (русский язык, математика – 2 балла, чтение – 1 балл);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся (информатика, физкультура – 1 балл);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма (иностранные языки – 1 балл);
- специфика образовательной программы ОУ, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета (хореография, ритмика – 0,05 балла).

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 определяется повышающий коэффициент от 1 до 1,15 в соответствии с таблицей:

Суммарный балл	Уровень сложности	Предметы	Повышающий коэффициент
3	1	Математика, русский язык, чтение	до 1,15
2	2	Информатика, физкультура	до 1,1
1	3	Английский язык	до 1,05
0	4	ИЗО, музыка, театр, хореография, ритмика	до 1

2) *за ученые степени доктора наук, кандидата наук, государственные награды* в следующих размерах:

- ✓ до 1,2 – за ученую степень доктора наук;
- ✓ до 1,10 – за ученую степень кандидата наук;
- ✓ до 1,15 – за государственные награды;

3) *за квалификационную категорию педагога* в следующих размерах:

- ✓ до 1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- ✓ до 1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

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

5.1.2. Доплаты, устанавливаемые ОУ:

1) *молодым специалистам* – до 1,1.

5.2. "Классным руководителям устанавливается ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство в размере 5000 рублей с 01 сентября 2020 г. в соответствии с постановлением Правительства РФ от 30.12.2005 г. № 850 (с изменениями от 10 ноября 2020 г. № 1800).

6. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ

6.1. Стимулирующие выплаты работникам ОУ по результатам труда осуществляются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда ОУ и Положением о доплатах и надбавках работникам учреждения.

6.2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ_{оу} производится с участием Управляющего совета ОУ в порядке, установленном указанным Положением.

6.3. В случае образования экономии фонда оплаты труда ОУ 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 ОУ в соответствии с распорядительными документами, разрабатываемыми ОУ.

6.4. К выплатам стимулирующего характера 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 установленные период.

Конкретный размер премий 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.

6.5. Работникам учреждения (в том числе руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, выплаты производятся в соответствии с законодательством Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, удостоенным ведомственных (отраслевых) и иных наград выплаты производятся согласно локальным нормативным актам учреждения".

7. Расчет заработной платы руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера ОУ

7.1. Трудовой договор с руководителем учреждения заключается на основе типовой формы трудового договора, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 12.04.2013 г. № 329 "О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения".

Размер должностного оклада руководителя учреждения определяется трудовым договором в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера и среднемесячной заработной платы работников учреждения (без учёта заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется МУ "Управление образования местной администрации Майского муниципального района", осуществляющего функции и полномочия учредителя в кратности от 1 до 3.

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

7.2. Заработная плата руководителя 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:

$$ЗПр = ЗПср \times Кгр, \text{ где:}$$

ЗПр – заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата работников данного учреждения;

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, значение которого устанавливается МУ "Управление 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.

Отнесение ОУ к группам оплаты труда руководителя производится по следующим показателям:

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

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

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя и среднемесячной заработной платы работников учреждения, формируемых за счет всех финансовых источников, рассчитывается за календарный год. 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.

Установление коэффициентов по группам оплаты труда руководителя осуществляется один раз в год, в январе месяце, приказом МУ "Управление образования местной администрации Майского муниципального района".

Орган управления образованием Майского муниципального района, в ведении которого находится учреждение, может устанавливать руководителю выплаты стимулирующего характера.

7.3. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера ОУ устанавливается руководителем ОУ в соответствии с группой по оплате труда руководителя учреждения 1 раз в год - в начале календарного года по следующей формуле:

$$ЗПзр = ЗПср \times Кгр, \text{ где}$$

ЗПзр – заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера ОУ;

ЗПср – средняя заработная плата работников ОУ;

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения, значение которого устанавливается руководителем учреждения в соответствии с группами по оплате труда следующих пределах:

1-я группа – до 2,0;

2-я группа – до 1,8;

3-я группа – до 1,4;

4-я группа – до 1,2.

Отнесение ОУ к группам оплаты труда заместителей руководителя и главного бухгалтера производится по следующим показателям:

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

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

8. Расчет заработной платы педагогических работников дошкольной ступени, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала

8.1. Правовым основанием введения отраслевой системы оплаты труда работников МКОУ «Прогимназия № 13 г. Майского» является постановление Правительства КБР от 05 сентября 2013 г. № 247-ПП «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 20 августа 2015 г. № 194-ПП «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Кабардино-Балкарской Республики», постановление местной администрации Майского муниципального района от 07 октября 2013 года № 345 «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Майского муниципального района», постановление местной администрации Майского муниципального района от 07 сентября 2015 г. № 131 «О внесении изменений и дополнений в постановление местной администрации Майского муниципального района от 07 октября 2013 года № 345 «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Майского муниципального района»».

8.2. Расчет заработной платы педагогических работников дошкольной ступени, учебно-вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала осуществляется по отраслевой системе оплаты труда, которая 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;
- порядок формирования и использования фонда оплаты труда.

8.3. 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.

8.4. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем ОУ 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.

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

9. Размеры минимальных окладов и размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих

9.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в руб.)
1-й квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1,2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, дворник, кладовщик, рабочий по обслуживанию здания, цветовод, сторож (вахтер), уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, электрик, оператор стиральных машин.	2930-3220

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» – до 1,80.

9.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в руб.)
1-й квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля,	3140-3450

	повар, оператор газовой котельной.	
2-й квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: повар.	3230-3550

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» – до 1,90

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

10.1. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в руб.)
1-й квалификационный уровень	Делопроизводитель.	3160-3470

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих первого уровня» – до 1,80.

10.2. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в руб.)
1-й квалификационный уровень	инспектор по кадрам, художник.	3550-3900
2-й квалификационный уровень	заведующий хозяйством.	3820-4200
3-й квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар).	4050-4450

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих второго уровня» – до 2,0.

10.3. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в руб.)
1-й квалификационный уровень	бухгалтер, инженер-электроник.	3770-4150
2-й квалификационный уровень	бухгалтер	4050-4450
3-й квалификационный уровень	бухгалтер	4270-4690
5-й квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	4820-5300

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» – до 2,10.

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

11.1. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада (в руб.)
помощник воспитателя.	5205

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня – до 1,60.

11.2. Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1-й квалификационный уровень	дежурный по режиму.	5205

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня – до 1,60.

11.3. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных учреждений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	музыкальный руководитель.	8100
2 квалификационный уровень	концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный	8350

	педагог.	
3 квалификационный уровень	воспитатель; методист; педагог-психолог.	8580
4 квалификационный уровень	Руководитель физического воспитания; старший воспитатель; учитель-логопед (логопед).	8830

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников – до 1,80.

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	библиотекарь.	3900

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» – до 2,60.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	заведующий отделом (сектором) библиотеки.	4250

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» – до 2,50.

13. Порядок утверждения штатного расписания учреждения

13.1. Штатное расписание учреждения утверждается его руководителем по согласованию с вышестоящим исполнительным органом государственной власти, в ведении которого находится учреждение.

13.2. 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.

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

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

14. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

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

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

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию, присвоение ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук», водителям «за классность».

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

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

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.

Повышающие коэффициенты также будут применяться для поэтапного повышения средней заработной платы и в сроки, определенные Указом Президента РФ от 7 мая 2012 года №597 «О мерах по реализации государственной социальной политике», в пределах выделяемых средств на указанные цели.

14.2. Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности может устанавливаться работникам ОУ 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 (ставка) 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, специфики работы с учетом возрастных особенностей детей.

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

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

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

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

Повышающие коэффициенты к окладам за квалификационную категорию работникам устанавливаются с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию.

Размеры повышающего коэффициента к окладу за квалификационную категорию:

1,20 - за высшую квалификационную категорию;

1,10 - за первую квалификационную категорию;

1,05 - за вторую квалификационную категорию;

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.

Специалистам ОУ, работающим в административных центрах районов, устанавливаются повышенные на 10 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

Установление надбавок за работу в сельской местности и в административных центрах районов не образуют новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, установленных к должностному окладу.

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

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

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

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

14.5. 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

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

15. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

15.1. Работникам ОУ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, оплата производится в повышенном размере.

В этих целях работникам устанавливаются 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).

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

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

- доплата за проверку письменных работ – в размере до 15% (пропорционально учебной нагрузке);

- доплата за заведование учебными кабинетами (лабораториями) – в размере до 15%;

- доплата за классное руководство – до 20%.

15.4. Доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенных трудовым договором, устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

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

15.6. Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, принимаются по результатам проведения аттестации рабочих мест или оценки условий труда лицам, непосредственно занятым на работах, предусмотренных Перечнем, а также Типовыми перечнями работ с тяжелыми и вредными условиями труда 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. № 579.

15.7. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный размер надбавки или прекращена ее выплата при невыполнении условий для выплаты или нарушениях трудовой дисциплины.

Основанием для снижения размера или прекращения выплаты надбавки работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин.

15.8. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35 процентов часового оклада, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада на среднемесячное количество рабочих часов по графику 40-часовой рабочей недели в текущем году.

Доплата производится на основании утвержденного в установленном порядке Табеля учета использования рабочего времени и расчета заработной платы.

15.9. 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.

15.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

15.11. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников.

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.

16. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

16.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

К ним относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- 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.

16.2. 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 учреждения;
- 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.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

16.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам ОУ устанавливаются локальными нормативными актами учреждения.

16.4. Распределение поощрительных выплат по результатам труда, стимулирующей части фонда оплаты труда производится Управляющим советом ОУ, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

16.5. В случае образования экономии фонда оплаты труда ОУ 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.

16.6. Работникам учреждения (в том числе руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, выплаты производятся в соответствии с законодательством Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, удостоенным ведомственных (отраслевых) и иных наград выплаты производятся согласно локальным нормативным актам учреждения".

17. Другие вопросы оплаты труда

17.1. Норма рабочего времени работников учреждения 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.

17.2. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно 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.

17.3. 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 сторожа определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

18. Гарантии по оплате труда

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

К перечню должностей основного персонала относятся учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, концертмейстер, музыкальный руководитель, социальный педагог, учитель-логопед, логопед, руководитель физического воспитания.

18.2. Заработная плата работников образовательных учреждений не может быть ниже установленных Правительством Кабардино-Балкарской Республики минимальных базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп работников.

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

18.4. Главный распорядитель средств местного бюджета локальным правовым актом устанавливает предельную долю оплаты труда работников административно-управленческого персонала не более 25 % в фонде оплаты труда подведомственных учреждений (с учетом типа учреждений), а также устанавливает соотношение средней заработной платы основного и вспомогательного персонала.

19. Оплата труда учителей, замещающих разовые часы

19.1. 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.

СОГЛАСОВАНО
Управляющим советом
МКОУ «Прогимназия № 13
г. Майского»
Протокол №5
от 30.01.2014 г.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению № 9 о формировании,
распределении фонда оплаты и расчета
заработной платы работников
Директор Н.И.Прокоданова
МКОУ «Прогимназия № 13 г. Майского»
от 10.02.2014 г. приказ № 47-ОД

**ПОЛОЖЕНИЕ О ДОПЛАТАХ ЗА НЕАУДИТОРНУЮ ЗАНЯТОСТЬ
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
МКОУ «ПРОГИМНАЗИЯ № 13 г. Майского»**

1. Настоящий Порядок определяет перечень видов деятельности, осуществляемой педагогическими работниками МКОУ «Прогимназия № 13 г. Майского» (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 менее 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:

- 1) консультационная работа с родителями, воспитанниками по дошкольной подготовке;
- 2) организация работы по охране труда и технике безопасности, ГО;
- 3) организация работы с обучающимися по эстетическому оформлению ОУ и санитарному состоянию кабинетов;
- 4) проведение учителем дополнительных занятий с обучающимися, в том числе работа с одаренными и отстающими детьми, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, фестивалям, акциям;
- 5) заведование элементами инфраструктуры учреждения (кабинетами, учебно-опытными участками, мастерскими, музеем, медиатекой и т.п.), в том числе формирование базы учебно-наглядных пособий и дидактических материалов;
- 6) руководство предметными кафедрами, методическими объединениями;
- 7) подготовка победителей в интеллектуальных конкурсах «Кенгуру», «Русский медвежонок», «Интеллектуальном марафоне»;
- 8) внеурочная деятельность по предмету (кружки, клубы, студии и т.д.);
- 9) осуществление функций классного руководителя;
- 10) обслуживание компьютерной техники в учебном кабинете (при отсутствии в штатном расписании должности инженера);
- 11) проведение внеклассной работы по физическому воспитанию;
- 12) организация досуга детей совместно с родителями (организация экскурсий, посещение музеев, выставок, концертов);
- 13) иные формы работы с обучающимися (радио и т.д.);

- 14) ведение протоколов педсоветов, различных комиссий;
- 15) выпуск школьной газеты;
- 16) работа с социальными партнёрами;
- 17) работа с социально незащищёнными детьми;
- 18) организация работы по пропаганде здорового образа жизни;
- 19) доплата за проверку письменных работ (начальные классы, иностранный язык) коэффициент до 1,0.

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:

$$D_{nz} = K \times k,$$

где D_{nz} – размер доплаты;

K – количество баллов, набранных педагогическим работником;

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

$$k = \frac{ФОТ_{nz}}{\text{общая сумма баллов, набранных педагогическими работниками.}}$$

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	Оценка комиссии
1.	Консультационная работа с родителями, воспитанниками по предшкольной подготовке	до 10		
2.	Организация работы по: <ul style="list-style-type: none"> ▪ охране труда и технике безопасности ▪ организация работы по ГО 	до 15 до 15		
3.	Организация работы с обучающимися по эстетическому оформлению и санитарному состоянию кабинетов	до 10		
4.	Проведение учителем дополнительных занятий с обучающимися: <ul style="list-style-type: none"> ▪ работа с одаренными детьми ▪ работа со слабоуспевающими детьми ▪ подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, конкурсам, фестивалям, акциям 	до 10 до 10 до 10		
5.	Заведование элементами инфраструктуры учреждения (кабинетами, учебно-опытными участками, мастерскими, музеем, медиатекой и т.п.)	до 10 за один элемент		
6.	Руководство предметными кафедрами, методическими объединениями	до 10 -15		
7.	Подготовка победителей в «Интеллектуальном марафоне»	до 10		
8.	Внеурочная деятельность по предмету (кружки, клубы, студии и т.д.)	до 15		
9.	Осуществление функций классного руководителя: 1 – 4 классы	до 20		

№	Наименование показателей	Кол-во баллов	Самооценка	Оценка комиссии
10.	Обслуживание компьютерной техники в учебном кабинете (при отсутствии в штатном расписании должности инженера)	до 10		
11.	Проведение внеклассной работы по физическому воспитанию	до 30		
12.	Организация досуга детей совместно с родителями (организация экскурсий, посещение музеев, выставок, концертов)	до 10		
13.	Выпуск школьной газеты	до 15		
14.	Иные формы работы с обучающимися (радио и т.д.)	до 15		
15.	Ведение протоколов педсоветов, различных комиссий	до 3-5		
16.	Работа с социальными партнёрами	до 30		
17.	Работа с социально незащищёнными детьми	до 30		
18	Организация работы по пропаганде здорового образа жизни	до 30		

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.

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

1. Порядок исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения Майского муниципального района (далее - Порядок) определяет правила исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя общеобразовательного учреждения.

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

При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников общеобразовательного учреждения, за исключением выплат за работу в отдаленных горных районах.

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

При расчете средней заработной платы учитываются выплаты стимулирующего характера работников общеобразовательного учреждения не зависимо от финансовых источников (за исключением средств федерального бюджета), за счет которых осуществляются данные выплаты.

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

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

4. При определении среднемесячной численности работников образовательного учреждения учитывается среднемесячная численность работников образовательного учреждения, работающих на условиях полного рабочего времени, среднемесячная численность работников образовательного учреждения, работающих на условиях

неполного рабочего времени, и среднемесячная численность работников общеобразовательного учреждения, являющихся внешними совместителями.

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

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

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

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

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

Расчет средней численности этой категории работников производится в следующем порядке:

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

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

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

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

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

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

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

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

ПОЛОЖЕНИЕ
**о нормах учебной нагрузки, определения педагогического стажа, расчета
средней заработной платы работника**

4. Нормы рабочего времени, нормы учебной нагрузки.

1. Должностные оклады педагогических работников выплачиваются за установленную им норму часов учебной нагрузки (объема педагогической работы):

- За 18 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю: учителям работающих в начальных классах, педагогам дополнительного образования.

- За 20 часов преподавательской (педагогической) работы в неделю учителям – логопедам;

- За 24 часа преподавательской (педагогической) работы в неделю: концертмейстерам, музыкальным работникам.

- За 36 часов педагогической работы в неделю: воспитателям дошкольных групп; педагогам – психологам; социальным педагогам; педагогам-организаторам, преподавателям организаторам (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки), старшим воспитателям, руководителям физического воспитания.

2. За часы педагогической работы сверх установленной нормы производится дополнительная оплата соответственно получаемый должностной оклад в одинарном размере.

3. Работника, не перечисленным выше, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю).

4. Учителям, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата должностного оклада в полном размере при условии догрузки их установленной нормы часов другой педагогической работы в следующих случаях:

– Учителям начальных классов при передаче преподавания уроков иностранного языка, музыки, изобразительного искусства и физкультуры учителям – специалистам.

5. Учителям образовательных учреждений, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается по сравнению с нагрузкой, установленной при тарификации, до конца учебного года выплачивается:

- заработная плата за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за должностной оклад;
- заработная плата в размере должностного оклада, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если их не возможно догрузить педагогической работой;
- заработная плата, установленная при тарификации, если при тарификации учебная нагрузка была установлена ниже нормы за должностной оклад, и если их не возможно догрузить педагогической работой.

Об уменьшении объема учебной нагрузки, изменении размера оплаты труда и о нагрузке педагогической работы работники должны быть поставлены в известность не позднее чем за 2 месяца.

6. Должностной оклад преподавателю – организатору (основ безопасности жизнедеятельности, допризывной подготовки) устанавливается с учетом ведения им преподавательской (педагогической) работы в объеме 360 часов в год..

7. Преподавательская работа преподавателя – организатора сверх 360 часов в год, а также преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений без занятия штатной должности в том же учреждении - 59 -оплачивается дополнительно в порядке и по должностным окладам, предусмотренным по выполняемой преподавательской работе.

Преподавательская работа руководящих и других работников образовательных учреждений помимо основной работы в том же учреждении без занятия штатной должности осуществляется в основное рабочее время. Этот вопрос в каждом конкретном случае решается администрацией образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным органом.

Должностной оклад всех педагогических работников устанавливаются исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах, короткие перерывы (перемены) между уроками являются рабочим временем учителя (преподавателя, педагога дополнительного образования и др.)

II. Порядок исчисления заработной платы (тарификация)

1. Установленная при тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

Тарификация учителей и преподавателей производится один раз в год. В случае если учебными планами предусматривается разное количество часов на предмет пол полугодиям, то тарификация осуществляется также один раз в год, но отдельно по полугодиям.

2. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководящего, административно – хозяйственного и учебно–вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, в т.ч. занятия с кружками, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

III. Порядок и условия почасовой оплаты труда.

1. Почасовая оплата труда педагогических работников образовательных учреждений применяется при оплате:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам учителей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путем деления месячной ставки заработной платы педагогического работника в соответствии с его должностным окладом на установленную норму часов: 73,85 – при норме за 18 часов в неделю; при норме 20 часов в неделю – 82,1; при норме 24 часа в неделю – 98,3; при норме 30 часов в неделю – 123,1; при норме 36 часов в неделю – 147,7 при норме 40 часов в неделю – 164,2.

Оплата труда за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его недельной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

2. В случае привлечения к преподавательской работе высококвалифицированных специалистов (указываются категории специалистов, например, вузов, науки и др.) руководитель по согласованию с выборным профсоюзным органом может применять условия и коэффициенты ставок почасовой оплаты труда, установленные с учетом ученой степени кандидата или доктора наук, либо ученого звания профессора, или доцента, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 21 января 1993 г. № 7.

IV. Повышение ставок заработной платы и должностных окладов.

Действующие условия оплаты труда работников МОУ «Прогимназия № 13» предусматривают в отдельных случаях установление ставок заработной платы и должностных окладов в более высоких размерах, чем те, которые соответствуют установленному работнику разряду оплаты труда по ТКХ.

- Повышение ставок заработной платы (должностных окладов)

работников учреждения, предусмотренным по согласованию с Минтрудом России в письме Минобразования России от 10.01.1993 г. № 10/32 – Т, в следующих случаях:

- учителям за индивидуальное обучение на дому больных детей-хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) – 20 %;
- специалистам логопедических пунктов – на 20 %;
- Специалистам и руководящим работникам за работу в образовательных учреждениях, расположенных в районных центрах, - на 10 %;
- Педагогическим работникам лицеев, гимназий, колледжей – на 15 %.
- При наличии у работника, имеющих почетное звание или ученую степень, право на повышение ставок заработной платы в процентах (за работу в сельской местности, в учреждениях для детей – сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии и др.) повышению подлежат ставки (оклады), установленные им с учетом почетного звания или ученой степени.

5. В случаях, когда работникам предусмотрено повышение ставок (окладов) по двум и более основаниям (в процентах или в рублях), абсолютный размер каждого повышения, установленного в процентах, исчисляются из ставки (оклада) без учета повышения по другим основаниям. При этом первоначально оклады (ставки) повышаются на размеры их повышений в процентах, а затем на размеры повышений на абсолютных величинах.

6. Повышение ставок (окладов) по основаниям, предусмотренным в разделе 4 Настоящего Положения, образуют новые размеры ставок заработной платы (должностных окладов), применяемых при исчислении заработной платы с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

V. Доплаты.

1. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных, устанавливаются:

- за работу в ночное время устанавливаются доплаты в размере не ниже 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время (в период с 10 часов вечера до 6 часов утра);
- за работу с неблагоприятными условиями труда в соответствии с Перечнем работ с этими условиями труда, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 года № 579 «Об утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР», в размере:

- с тяжелыми и вредными условиями труда – до 12 % ставки (оклада);
Конкретный размер доплат работникам определяется учреждением в зависимости от продолжительности их работы в неблагоприятных условиях труда.

2. В случае привлечения работника к работе в установленный ему графиком выходной день указанная работа компенсируется ему в денежной форме не менее чем в двойном размере (либо по соглашению сторон предоставлением другого дня отдыха).

3. Работа в праздничный день в случаях, предусмотренных законодательством, оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается почасовым или дневным ставкам, - в размере не менее двойной часовой или дневной ставки;
- работникам, получающим месячный оклад, - в размере не менее одинарной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа в праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада – если работа производилась сверх месячной нормы.

По желанию работника, работавшего в праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4. Доплаты за дополнительную работу, не входящего в круг основных обязанностей, устанавливаются (указываются виды дополнительной работы, размеры доплат и порядок их установления, в т.ч. уменьшения, отмены, и др. условия).

В перечень видов дополнительно оплачиваемых работ может включаться: классное руководство; проверка письменных работ; заведование: кабинетами, учебными мастерскими, лабораториями и др.; руководство предметными и методическими комиссиями; проведение работы по дополнительным образовательным программам; организация трудового обучения, профессиональной ориентации и т.д.

5. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за выполнение обязанностей временно отсутствующих работников устанавливаются:

- работникам, выполняющим наряду со своей основной работой дополнительную работу по другой профессии (должности) или обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится доплата за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника до 100%.

При выполнении наряду со своей основной работой дополнительного объема работ по одной и той же профессии или должности производится доплата за расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ.

Размеры доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания и увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителям образовательного учреждения по соглашению сторон с учетом мнения профсоюзного органа и максимальными размерами не ограничиваются.

6. На основании закона «О государственных наградах КБР» от 20.12.01 г. доплаты педагогическим работникам в размере 15 % от начисленной заработной платы.

VI. Надбавки.

Надбавки устанавливаются за высокою результативность работы, качество работы, напряженность, интенсивность труда, участие в эксперименте, освоение новых дисциплин, другие размеры надбавок установленных руководителем организации по согласованию сторон с учетом мнения ПК, максимальный размер не ограничивается.

VII. Порядок определения уровня образования.

1. Уровень образования педагогических работников при установлении определенных должностных окладов оплаты труда по НСОТ и отраслевой оплате труда определяется на основании дипломов, аттестатов и других документов о соответствующем образовании, независимо от специальности которую они получили (за исключение педагогов-психологов, концертмейстеров, учителей-логопедов).

2. Педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о высшем профессиональном образовании, должностные оклады устанавливаются как лицам, имеющим высшее профессиональное образование, а педагогическим работникам, получившим диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании, - как лицам, имеющим среднее профессиональное образование.

Работникам, имеющим диплом государственного образца «Бакалавра», «Специалиста», «Магистра», устанавливаются должностные оклады, предусмотренные для лиц, имеющих высшее профессиональное образование.

Окончание трех полных курсов высшего учебного заведения, а также учительского института и приравненных к нему учебных заведений дает право на установление должностных окладов, предусмотренных для лиц, имеющих среднее профессиональное образование.

3. Учителям логопедам, учителям дефектологам, логопедам, а также учителям учебных предметов (в т.ч. в начальных классах) специальных (коррекционных) образовательных учреждений (классов) для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии должностные оклады как лицам, имеющим высшее дефектологическое образование устанавливаются:

4. При получении диплома государственного образца о высшем профессиональном образовании по специальностям: тифлопедагогика; сурдопедагогика; олигофренопедагогика; логопедия; специальная психология; коррекционная педагогика и специальная психология (дошкольная); дефектология и другие аналогичные специальности;

– Окончившим спец. факультеты по указанным выше специальностям и получившим дипломы государственного образца о высшем профессиональном образовании.

6. Работникам, не имеющим специальной подготовки или стажа работы, установленных квалификационными требованиями, но обладающим достаточным практическим опытом и выполняющим качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, в порядке исключения, по рекомендации аттестационной комиссии может быть также, как и работникам, имеющим специальную подготовку и стаж работы, установлен тот же должностной оклад, что и лицам, имеющим соответствующий стаж и образование. Рассмотрение аттестационной комиссией образовательного учреждения вопроса об установлении более высокого разряда по сравнению с разрядом предусмотренном ТКХ, осуществляется на основании представления руководителя образовательного учреждения.

VIII. Порядок определения стажа педагогической работы.

• Основным документом для определения стажа педагогической работы является трудовая книжка.

Стаж работы по специальности, не подтвержденный записями в трудовой книжке может быть установлен на основании надлежаще оформленных справок за подписью руководителей соответствующих учреждений, заверенных печатью, выданных на основании документов, подтверждающих стаж работы по специальности (приказы, послужные и тарификационные списки, книга учета личного состава, табельные книги, архивные описи). Справки должны содержать данные о наименовании образовательного учреждения, о должности и времени работы в этой должности, о дате выдачи справки, а также сведения, на основании которых выдана справка о работе.

В случае утраты документов о стаже педагогической работы, указанный стаж может быть установлен на основании справок с прежних мест работы или на основании письменных заявлений двух свидетелей, подписи которых должны быть удостоверены в нотариальном порядке. Свидетели могут подтверждать стаж только за период совместной работы.

В исключительных случаях, когда не представляется возможным подтвердить стаж работы показаниями свидетелей, которые знали работника от совместной работы и за период этой работы, органы, в подчинении которых находятся образовательные учреждения, могут принимать показания свидетелей знавших работника по совместной работе в одной системе.

2. В стаж педагогической работы засчитывается согласно Постановления Правительства РФ №781 от 29.10.2002 г. о списках работ, профессий, должностей, специальностей и учреждений, с учетом которых досрочно назначается трудовая пенсия по старости в соответствии со ст. 28 ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ» и об утверждении правил исчисления периодов работы, дающей право на досрочное назначение трудовой пенсии по старости в соответствии со ст. 28 ФЗ «О трудовых пенсиях в РФ».му Положению;

IX. Порядок исчисления среднего заработка.

1. Средняя заработная плата исчисляется в соответствии со ст.139 ТК РФ. Согласно Постановления Правительства РФ №922 от 24.02.07г. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

2. Расчет средней заработной платы при расчете командировочных и курсов ИПК производится, исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты.

3. С 6 октября 2006 г. вступают в силу поправки в Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ), принятые Федеральным законом РФ от 30 июня 2006 года № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых нормативных правовых актов (положений законодательных актов) Российской Федерации».

С 6 октября 2006 г. средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска будет исчисляться за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,4 (среднемесячное число календарных дней).

При определении среднего заработка используется средний дневной заработок в следующих случаях:

- для оплаты отпусков и выплат компенсаций за неиспользованный отпуск.
- средний дневной заработок для оплаты отпусков в календарных днях и выплаты компенсации за неиспользование отпуска исчисляется путем суммирования заработной платы фактически начислений за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,4).
- в случае если один или несколько месяцев расчетного периода отработаны не полностью, средний дневной заработок исчисляется путем деления фактически начисленной заработной платы за расчетный период на среднемесячного числа календарных дней

Председатель ПК
МОУ «Прогимназия № 13 г. Майского»

Н.А. ШЛЯХТОВА

Директор
МОУ «Прогимназия № 13 г. Майского»

Н.И. ПРОКОДАНОВА