



ПОЛОЖЕНИЕ

о порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системы оплаты труда работников МКОУ «Прогимназия №66/1» г.о. Нальчик

Настоящее Положение составлено на основании постановления Правительства КБР №330 - ПП от 23.12.13 г. «О Методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных казенных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», постановления Правительства КБР №247-ПП от 05.09.2013 г. «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», Положении «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений системы образования городского округа Нальчик», утвержденным Постановлением Местной администрации г.о.Нальчик от 13.01.2014 №4, с изменениями на 10.06.2020г., Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 14.04.2014г. №62-ПП «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, Приказ №145 от 10.06.2020г. МКУ «Департамента образования местной администрации г.о. Нальчик» «Об утверждении Порядка отнесения муниципальных образовательных учреждений г.о. Нальчик к группам по оплате труда для установления размера должностного оклада руководителям муниципальных образовательных учреждений городского округа Нальчик».

I. Общие положения

1.1 Новая система оплаты труда разработана для муниципального казенного общеобразовательного учреждения «Прогимназия №66/1» г.о. Нальчик, реализующего программы дошкольного и начального общего образования (далее – Учреждение), и применяется в отношении работников, участвующих в реализации названных программ, в том числе в отношении учебно-вспомогательного и административного персонала.

1.2 Правовым основанием введения новой системы оплаты труда являются статьи 29, 41 Закона РФ "Об образовании", часть 2 статьи 26.14. Федерального закона №184-ФЗ "Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации", статья 144 Трудового кодекса РФ, а также в соответствии с постановлением Правительства КБР №330-ПП от 23.12.13 г. «О Методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных казенных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», постановления Правительства КБР №247-ПП от 05.09.2013 г. «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики», Положении «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений системы образования городского округа Нальчик», утвержденным Постановлением Местной администрации г.о.Нальчик от 13.01.2014 №4 с изменениями на 10.06.2020г., Постановление Правительства Кабардино-

Балкарской Республики от 14.04.2014г. №62-ПП «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,

1.3 Новая система оплаты труда работников Учреждения устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов РФ и КБР, правовыми актами органов местного самоуправления.

1.4 Настоящее Положение определяет порядок формирования и расходования фонда оплаты труда и систему оплаты труда работников Учреждения.

1.5 Методика расчетов составлена в соответствии с методическими рекомендациями по расчету фонда оплаты труда и начислению заработной платы работникам образовательных учреждений г.о. Нальчика (Положении «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений системы образования городского округа Нальчик», утвержденным Постановлением Местной администрации г.о.Нальчик от 13.01.2014 №4. С изменениями на 10.06.2020г.), Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 14.04.2014г. №62-ПП «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, и применяется при:

- расчете фонда оплаты труда работников Учреждения;
- определении стоимости образовательного часа работы педагогического работника, осуществляющего образовательный процесс;
- исчислении заработной платы работников Учреждения.

1.6 Оплата труда работников определяется трудовыми договорами между руководителем Учреждения и работниками исходя из условий труда, его результативности, особенностей деятельности Учреждения и работников.

II. Формирование фонда оплаты труда Учреждения

2.1 Формирование фонда оплаты труда Учреждения (ФОТ) осуществляется в пределах объема средств Учреждения на текущий финансовый год, определяемого в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом и поправочным коэффициентом для Учреждения, и отражается в смете Учреждения.

2.2 Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times П \times У, \text{ где:}$$

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

N – норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

П – поправочный коэффициент для Учреждения;

У – количество учащихся в Учреждении.

2.3 При оптимизации структуры и численности работников Учреждения бюджетных ассигнований на оплату труда работников не уменьшаются на финансовый год.

III. Формирование фонда стимулирования руководителя Учреждения

3.1 Учреждение вправе централизовать до 1 процента бюджетных средств от фонда оплаты труда Учреждения, на выплату стимулирующей надбавки и премий руководителю, устанавливаемую приказом Учредителя по следующей формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{ст}} = \text{ФОТ} \times \text{ц},$$

где: **ФОТцст** – отчисления в централизованный фонд стимулирования руководителя Учреждения;

ФОТ – фонд оплаты труда Учреждения;

ц – централизуемая доля **ФОТ**.

3.2 Распределение централизованных бюджетных ассигнований на цели премирования руководителя Учреждения осуществляется ежеквартально или по итогам работы за год.

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

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

3.5 Руководитель Учреждения премируется ежеквартально или по итогам работы за год.

3.6 Премирование руководителя Учреждения производится по результатам оценки итогов работы Учреждения за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности Учреждения, личного вклада руководителя в осуществление основных задач и функций, определенных Уставом Учреждения, а также выполнения обязанностей, предусмотренных трудовым договором.

3.7 Руководитель Учреждения обязан ежеквартально представлять отчеты о выполнении целевых показателей деятельности Учреждения.

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

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

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

3.9 Выплата премии руководителя Учреждения за соответствующий период производится на основании приказа по Учреждению при наличии соответствующего приказа Учредителя.

3.10 Решение Учредителя о премировании доводится до руководителя Учреждения в установленном порядке.

3.11 При распределении централизованного фонда стимулирования руководителей образовательных учреждений учитываются:

- результаты итоговой и промежуточной аттестации обучающихся каждой ступени обучения, в том числе в форме ЕГЭ на 3-й ступени и других независимых внешних формах оценки качества обучения на 1-й и 2-й ступенях;
- результаты государственной аккредитации Учреждения, соблюдение лицензионных условий;
- здоровье учащихся (по результатам мониторинга);
- обеспечение безаварийной и бесперебойной работы Учреждения;
- создание благоприятного психологического микроклимата (по результатам мониторинга);
- количество преступлений и административных правонарушений, совершенных учащимися Учреждения;
- количество обучающихся, отчисленных из Учреждения до достижения ими 15-летнего возраста и не продолжающих обучение в других образовательных учреждениях или организациях;
- участие Учреждения в районных (городских), областных и всероссийских мероприятиях, результативность участия;
- обеспечение прозрачности деятельности Учреждения для всех участников образовательного процесса;
- реализация мероприятий по снижению неэффективных бюджетных расходов.

IV. Структура фонда оплаты труда Учреждения

4.1 Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального подушевого норматива, количества обучающихся и поправочного коэффициента, долю:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными нормами и требованиями;
- на заработную плату работников Учреждения, в том числе надбавки к должностным окладам (ΦOT_{oy}).

4.2 Фонд оплаты труда Учреждения (ΦOT_{oy}) состоит из базовой части (ΦOT_6) и стимулирующей части ($\Phi OT_{ст}$):

$$\Phi OT_{oy} = \Phi OT_6 + \Phi OT_{ст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\Phi OT_{ст} = \Phi OT_{oy} \times ш,$$

где $ш$ – стимулирующая доля ΦOT_{oy}

Значение $ш$ определяется Учреждением самостоятельно в диапазоне от 20 до 40 процентов. Рекомендуемая доля стимулирующего фонда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учителя, воспитатели дошкольных групп), должна составить не менее 70 процентов в $\Phi OT_{ст}$.

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

$$\Phi OT_6 = \Phi OT_{ayп} + \Phi OT_{пп} + \Phi OT_{поп} + \Phi OT_{моп} + \Phi OT_{комп}, \text{ где}$$

$\Phi OT_{ayп}$ – фонд оплаты труда работников административно-управленческого персонала;

$\Phi OT_{пп}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

$\Phi OT_{поп}$ – фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;

$\Phi OT_{моп}$ – фонд оплаты труда работников младшего обслуживающего персонала;

$\Phi OT_{комп}$ – фонд оплаты труда педагогических работников на компенсацию расходов за книгоиздательскую продукцию.

4.4 Руководитель Учреждения формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах ΦOT_6 , согласовывает с муниципальным казенным учреждением «Департамент образования Местной администрации городского округа Нальчик».

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\Phi OT_{пп} = \Phi OT_{oy} \times пп, \text{ где}$$

$пп$ – доля ΦOT педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в общем ΦOT . Значение $пп$ определяется Учреждением самостоятельно в диапазоне не менее 60 процентов.

4.5 Оплата труда работников Учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем Учреждения и работниками.

V. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в Учреждения

5.1 Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс ($\Phi OT_{пп}$) состоит из общей части (ΦOT_0) и специальной части (ΦOT_c):

$$\Phi OT_{пп} = \Phi OT_0 + \Phi OT_c$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\Phi OT_c = \Phi OT_{пп} \times c,$$

где c – доля специальной части $\Phi OT_{пп}$

Значение « c » устанавливается Учреждением самостоятельно до 35 процентов.

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

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

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ΦOT_0), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости ($\Phi OT_{аз}$) и неаудиторной занятости ($\Phi OT_{нз}$):

$$\Phi OT_0 = \Phi OT_{аз} + \Phi OT_{нз}.$$

Примерное соотношение $\Phi OT_{аз}$ и $\Phi OT_{нз}$ – 80 и 20 процентов соответственно. Данное соотношение и порядок распределения $\Phi OT_{нз}$ определяются Учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

Стоимость одного ученико-часа рассчитывается Учреждением самостоятельно 2 раза в год по состоянию на 1 января и на 1 сентября по формуле:

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

где

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

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

$\Phi OT_{аз}$ – 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.

Годовым количеством часов по учебному плану следует считать произведение количества недельных предметных часов на количество учебных недель.

- 5.4 Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

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

- 5.5 Специальная часть фонда оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, может включать в себя следующие выплаты:

- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы Учреждения;
- повышающие коэффициенты за работу в классах профильного, предпрофильного, углубленного, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения детей на дому;
- повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагога;
- повышающий коэффициент за отраслевое звание «Заслуженный работник», «Почетный работник» («Отличник»).

Рекомендуемая доля – до 15 процентов ФОТ_{пл.}

- 5.6 Перечень, размер, распределение и порядок выплат, осуществляемых из специальной части фонда оплаты труда, определяются Учреждением самостоятельно на основании положения «О порядке установления доплат и надбавок педагогическим работникам» и утверждаются приказом директора Учреждения.

VI. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

$$Z_{\text{пр}} = C_{\text{тп}} \times \mathbf{H} \times \mathbf{Ч}_{\text{аз}} \times \mathbf{K}_{\text{пр}} \times \mathbf{K}_{\text{гр}} \times \mathbf{K}_{\text{зв}} \times \mathbf{A} + \mathbf{Д}_{\text{нэ}} + \mathbf{Пр}, \quad \text{где:}$$

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

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

\mathbf{H} – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

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

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

- включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;
- дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;
- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма;
- специфика образовательной программы Учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Порядок распределения предметов по группам приоритетности и сложности, а также расчета повышающего коэффициента сложности по предмету устанавливается Учреждением самостоятельно.

К_{гр} – коэффициент, учитывающий деление класса на группы и Уставом Учреждения при обучении отдельным предметам (иностранные языки, родные языки, информатика, технология, физическая культура), проведении профильных и элективных курсов, устанавливаемые 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 изучении родных языков (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 3, не может превышать численность учащихся в классе);

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

К_{зв} – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата 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.

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;

Д_{нв} – доплата за неаудиторную занятость.

Неаудиторная занятость педагогического персонала предполагает выполнение функций, связанных с образовательным процессом, но не относящихся к основной деятельности учителя (преподавателя): работа, направленная на создание условий для обеспечения образовательного процесса и непосредственная работа с обучающимися и их родителями во внеурочное время. Нормирование и методика расчета оплаты труда работников за неаудиторную занятость устанавливаются Учреждением самостоятельно на основании положения «О порядке распределения фонда неаудиторной занятости педагогических работников» и утверждаются приказом директора Учреждения.

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

Пр – стимулирующие выплаты, осуществляемые в соответствии с Положением «О выплатах стимулирующего характера и премиях работникам» и утверждаются приказом директора Учреждения.

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

6.3 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.

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

7.1 Зарботная плата руководителя Учреждения устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников Учреждения и группы оплаты труда 1 раз в год – в начале календарного года:

$$ЗП_r = ЗП_{пер} \times K_{гр} \times K_{зв}, \quad \text{где:}$$

ЗП_р – заработная плата руководителя Учреждения;

ЗП_{пер} – средняя заработная плата работников Учреждения;

К_{гр} – коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений, значение которого устанавливается Департаментом образования местной Администрации г.о. Нальчика в следующих пределах:

1 группа - коэффициент до 3,0;

2 группа - коэффициент до 2,5;

3 группа - коэффициент до 2,0;

Средняя заработная плата работников Учреждения рассчитывается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя муниципального образовательного учреждения г.о. Нальчик согласно приложению №1 Положения «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Нальчик».

Отнесение Учреждения к группам оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	1 группа			2 группа		3 группа
	Рекомендуемые коэффициенты	3	2,8	2,7	до 2,5	до 2,3
Количество учащихся и воспитанников до-школьных групп	свыше 2000	1301-2000	1001-1300	751-1000	501-750	До 500

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

К_{зв} – повышающий коэффициент за ученую степень доктора наук, кандидата наук, который устанавливается в следующих размерах:

1,2 – за ученую степень доктора наук;

1,1 – за ученую степень кандидата наук;

7.2 Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются на 10-20 процентов ниже должностного оклада руководителя.

7.3 **К_{зн}** – 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»;

7.4 Учредитель может устанавливать руководителю Учреждения выплаты стимулирующего характера. Порядок указанных выплат устанавливается Учредителем. Размеры надбавок не ограничиваются.

VIII. Оплата труда других работников Учреждения

Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала в Учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых Учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах сметы расходов Учреждения, с учетом Положения Правительства КБР №247-ПП от 05.09.2013 г. «Об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики».

IX. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

9.1 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.

Работникам Учреждения может быть установлены повышающие коэффициенты к окладам стимулирующего характера:

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

Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени Учреждением самостоятельно.

- 9.2 Повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности устанавливается работникам Учреждения в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню ПКГ и образует новый оклад и учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера минимального оклада работника на повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности. Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание Учреждения.

- 9.3 Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

- 9.5 Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается Учреждением самостоятельно персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемое значение – до 3.

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

- 9.7 Работникам Учреждения (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.

- 9.8 Повышающий коэффициент за отраслевое звание «Заслуженный работник», «Почетный работник» («Отличник»), который устанавливается в следующих размерах:

1,15 - за звание «Заслуженный работник»;

1,1 - за звание «Почетный работник» («Отличник»).

- 9.9 Ставки педагогических и других работников повышаются за специфику работы в отдельных классах и группах, которые устанавливаются в следующих размерах на:

15-20% - за работу в специальных (коррекционных) классах и группах;

30% - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное обучение на дому на основании медицинского заключения детей, имеющих ограниченные возможности здоровья.

9.10 Повышающие коэффициенты к окладу п. 9.1-9.9 не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

Х. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

10.1 Работникам Учреждения устанавливаются к окладам (или к новым окладам) следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными 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).

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

10.3 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.

10.4 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.

10.5 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 действующим законодательством.

10.6 По решению руководителя Учреждения 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 руководителя Учреждения с указанием конкретных причин.

10.7 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.

10.8 Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса РФ.

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

10.9 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 РФ.

Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

10.10 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.

XI. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения.

- 11.1 Система стимулирующих выплат работникам Учреждения включает в себя стимулирующие выплаты по результатам труда и премии.
- 11.2 Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части **ФОТ_{оу}** производится Управляющим Советом Учреждения – органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления Учреждения, по представлению руководителя Учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.
- 11.3 Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о премировании работников Учреждения и (или) коллективными договорами и утверждаются приказом директора Учреждения.
- 11.4 В случае образования экономии фонда оплаты труда Учреждения вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера (премии) работникам Учреждения.
- 11.5 Работникам Учреждения (в том числе руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам), удостоенным государственных наград РФ и КБР, выплаты производятся в соответствии с законодательством КБР.

XII. Другие вопросы оплаты труда

- 12.1 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 РФ, 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.

- 12.2 Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели согласно приложению № 2 к Положению «Об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных учреждений системы образования городского округа Нальчик», утвержденного постановлением Местной администрации г.о. Нальчик от 13.01.2014 № 4.

XIII. Гарантии по оплате труда

Заработная плата работников Учреждения на одну ставку не может быть ниже минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством РФ и нормативными правовыми актами КБР.