

Муниципальное казённое общеобразовательное учреждение "Средняя общеобразовательная школа №7 имени Героя Советского Союза Калужного Николая Гавриловича" городского округа Нальчик, Кабардино-Балкарской Республики

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

на заседании Управляющего Совета
МКОУ «СОШ №7» г.о. Нальчик

Директор
МКОУ «СОШ №7» г.о. Нальчик
_____ З.Х. Харзинов

протокол № 30
от «28» октября 2022 г.

Приказ № от « » 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома
МКОУ «СОШ №7» г.о. Нальчик
_____ М.М. Хасауова

« » _____ 2022 г.

**Положение
об оплате труда работников МКОУ «СОШ №7»**

Настоящее Положение составлено на основании постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 10 октября 2022 года № 222-ПП «Об утверждении Положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики», Постановления Местной администрации городского округа Нальчик от 25 октября 2022 года № 2034 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных организаций городского округа Нальчик».

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и устанавливает систему оплаты труда работников МКОУ «СОШ № 7» (далее соответственно – работники организации, организация).

1.2. Настоящее Положение носит обязательный характер.

1.3. Система оплаты труда работников организации включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда организации.

1.4. Система оплаты труда работников организации устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Локальные нормативные акты организации, устанавливающие систему оплаты труда работников организации, принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации.

1.5. Заработная плата работнику организации устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда организации.

Месячная заработная плата работника организации, отработавшего норму рабочего

времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

1.6. По отдельным профессиям, должностям, не требующим полной занятости, могут устанавливаться часовые ставки заработной платы в соответствии с приложением № 1 к настоящему Положению.

Месячная заработная плата указанных работников должна быть не менее минимального размера оплаты труда, деленного на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце, либо деленного на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели и умноженного на количество отработанных часов в этом месяце.

1.7. Установление надбавок и доплат работникам организации регулируется непосредственно организацией в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

II. Порядок установления размеров окладов (должностных окладов), повышающих коэффициентов

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются исходя из минимальных размеров окладов, предусмотренных приложением № 2 к настоящему Положению, учитывающих требования к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

По должностям работников, входящих в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также устанавливаться диапазоны размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп либо по должностям работников с равной сложностью труда.

2.2. Положением об оплате труда работников организации, принятым работодателем с учетом мнения представительного органа работников организации и утвержденным руководителем организации, предусматривается установление работникам организации повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе (далее - ПКГ) в зависимости от отнесения должности к квалификационному уровню в соответствии с профессиональными квалификационными группами, предусмотренными приложением № 2 к настоящему Положению.

2.3. Решение об установлении размера повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе принимается руководителем организации при условии обеспеченности указанных выплат финансовыми средствами.

2.4. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

2.5. Повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе применяется для доведения средней заработной платы работников организаций до размеров средней заработной платы в Кабардино-Балкарской Республике.

2.6. По должностям работников, входящим в один и тот же квалификационный уровень профессиональной квалификационной группы, не могут устанавливаться различные размеры повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада), ставке заработной платы.

2.7. Размер оклада (должностного оклада) работника организации с учетом

повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе (далее – размер оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ) определяется путем умножения размера оклада (должностного оклада) работника организации на повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

2.8. Применение повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) работника организации по профессиональной квалификационной группе не образует новый оклад (должностной оклад), но учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат.

2.9. Положением об оплате труда работников организации может быть предусмотрено установление работникам организации персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Персональный повышающий коэффициент к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ принимается руководителем организации с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с учетом ПК по ПКГ – до 3,0.

Применение персонального повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.10. Положением об оплате труда работников организации предусматривается установление работникам иных повышающих коэффициентов к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

- повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы;
- повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук»;

2.11. Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается в следующих размерах:

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 1,03;
- при стаже работы от 5 до 10 лет – 1,05;
- при стаже работы от 10 до 15 лет – 1,08;
- при стаже работы свыше 15 лет – 1,10.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за непрерывный стаж работы определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Исчисление стажа, дающего право на установление повышающих коэффициентов за непрерывный стаж работы, производится в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению.

2.12. Повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается работникам организаций (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней в размере:

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

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

При наличии у работника нескольких степеней, повышающий коэффициент за ученую

степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается по одному из оснований по его выбору.

Размер выплат по повышающему коэффициенту за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.13. Положением об оплате труда работников организации предусматривается установление педагогическому работнику к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки повышающего коэффициента за квалификационную категорию.

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

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов за квалификационную категорию к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки:

- при наличии высшей квалификационной категории – 1,20;
- при наличии первой квалификационной категории – 1,10.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при выполнении работы по профилю, по которому присвоена квалификационная категория.

Применение повышающего коэффициента за квалификационную категорию не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

2.15. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при установлении или присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени «доктор наук» или «кандидат наук» – со дня принятия Министерством науки и высшего образования Российской Федерации решения о выдаче соответствующего диплома.

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

2.16. При наличии у работников права на применение повышающих коэффициентов по нескольким основаниям их величины по каждому основанию определяются отдельно без учета других повышающих коэффициентов.

III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

3.1. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки) работников организации по соответствующим профессиональным квалификационным группам в процентах к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки) или в абсолютных размерах.

3.2. По решению работодателя работнику может быть снижен ранее установленный

размер выплаты компенсационного характера или прекращена ее выплата при невыполнении условий, необходимых для выплаты.

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

3.3. Выплата компенсационного характера в виде доплаты 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.

Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется трудовым договором с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

3.4. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере 4 процентов от оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

3.5. Выплата компенсационного характера в виде доплаты работникам за работу в ночное время (с 22 до 6 часов) производится к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ в размере 35 процентов часового оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, рассчитанного за каждый час работы в ночное время. Часовой оклад определяется путем деления месячного оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ 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.

3.6. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

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 должностного оклада за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

3.7. Выплата компенсационного характера в виде повышенной оплаты 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. Размер оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

3.8. Работникам организации устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ (размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки):

1) за работу в специальных (коррекционных) образовательных организациях (классах, группах) для обучающихся (воспитанников, детей) с отклонениями в развитии, с задержкой психического развития в размере 20 процентов;

2) специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий,

логопедических пунктов в размере 20 процентов.

3.9. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.8 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки на соответствующий коэффициент, другим работникам организации – путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент.

3.10. Учителям и другим педагогическим работникам организаций устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки:

1) за индивидуальное обучение на основании медицинского заключения на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с письмом Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 7 августа 2018 г. № 05-283 «Об обучении лиц, находящихся на домашнем обучении» в размере 20 процентов;

2) за обучение и воспитание детей-инвалидов, обучающихся посредством дистанционных технологий с привлечением компьютерной техники и средств связи по месту жительства или временного пребывания, в размере 20 процентов;

3) учителям за проверку тетрадей по следующим предметам:

- русский язык, родной язык, начальные классы в размере 10 процентов;
- математика, информатика, физика в размере 5 процентов;
- иностранный язык, химия, биология в размере 2 процентов.

3.11. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.10. настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки на соответствующий коэффициент.

3.12. Работникам организаций устанавливаются также следующие выплаты компенсационного характера к размеру оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ:

1) учителям и другим педагогическим работникам за заведование аттестованными учебными кабинетами в размере 5 процентов;

2) библиотекарям за работу с библиотечным фондом учебников в количестве 200 и более экземпляров в размере 2 процентов;

3) учителям за заведование учебными мастерскими в размере 2 процентов;

4) руководителям предметных школьных методических объединений в размере 2 процентов.

3.13. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.12. настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэффициент.

3.14. Учителям и другим педагогическим работникам за классное руководство в 1-11 классах, устанавливается компенсационная выплата в размере 1250 рублей.

3.15. Педагогическим работникам организаций, реализующим программы начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, производится ежемесячная денежная выплата в размере 3 000 рублей в месяц независимо от объема учебной нагрузки.

Выплата ежемесячной денежной выплаты производится только по основному месту работы педагогического работника или по основной должности, без учета работы на условиях совмещения, совместительства и расширения зоны обслуживания.

Ежемесячная денежная выплата выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Ежемесячная денежная выплата не выплачивается в период нахождения педагогического работника в отпуске без сохранения заработной платы, по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в период прохождения военной службы по призыву.

Выплата ежемесячной денежной выплаты осуществляется в соответствии с приказом руководителя организации.

3.16. Учителям, преподающим в организации учебные предметы «Физика», «Химия», «Информатика», на условиях внешнего совместительства наряду с преподаванием в других организациях по аналогичной должности, специальности, профессии, производится ежемесячная выплата в размере 5 000 рублей.

Порядок предоставления ежемесячной выплаты учителям физики, химии и информатики за работу по совместительству определяется приказом Министерства просвещения и науки Кабардино-Балкарской Республики.

3.17. В соответствии со ст. 108. п.11 Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в целях содействия по обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается педагогическим работникам ежемесячная денежная компенсация в размере: – 117 руб.

3.18. При применении нескольких выплат компенсационного характера выплаты суммируются.

Установление выплат компенсационного характера не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам организаций

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организации в соответствии с Порядком распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников (приложение № 4) и критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников организации.

4.2. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников организации определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед организацией.

4.3. Размер премии может определяться как в процентах, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия не ограничена.

4.5. При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа организации;
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка конкурсов олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности организации;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

4.6. Виды выплат стимулирующего характера, размеры и условия их осуществления, период, за который выплачивается премия, конкретизируются в положении об оплате труда работников организации.

Критерии определения размеров выплат стимулирующего характера могут уточняться и конкретизироваться применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

В организации одновременно может быть введено несколько видов премий за разные

периоды работы.

V. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы)

5.1. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников определена приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

5.2. Фактический объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации.

5.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с организацией, осуществляющей образовательную деятельность.

5.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

5.5. Норма рабочего времени работников организаций устанавливается в соответствии с федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

5.6. 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 федеральным законодательством и законодательством Кабардино-Балкарской Республики, 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.

5.7. 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 ее суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не может быть больше одного года.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

VI. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

6.1. В целях обеспечения равной оплаты за труд равной ценности педагогических работников, которым установлены нормы часов учебной (преподавательской) или педагогической работы за ставку заработной платы, исчисление размера оплаты за фактический объем учебной (преподавательской) или педагогической работы осуществляется исходя из конкретных размеров ставок заработной платы, установленных в организации по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы без применения к ним повышающих коэффициентов.

6.2. Месячная заработная плата педагогического работника (ЗП) образовательной организации состоит из базовой и стимулирующей частей и исчисляется по следующей формуле:

$ЗП = ЗП_{баз.} + ЗП_{стим.}$, где

ЗП_{баз.} – базовая часть заработной платы;

ЗП_{стим.} – стимулирующая часть заработной платы.

Базовая часть состоит из оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы и компенсационных выплат (КВ) и определяется по формуле:

$ЗП_{баз.} = Зфн + КВ$, где:

Зфн – заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю;

заработная плата педагогического работника за фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы в неделю исчисляется по формуле:

$Зфн = (Ст \times К \times Фн) / Нч$, где:

Нч

Ст – размер оклада (должностного оклада) педагогического работника, установленный по квалификационному уровню профессиональной квалификационной группы;

К – размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе;

Фн – фактический объем учебной нагрузки/ педагогической работы педагогического работника в неделю;

Нч – норма часов педагогического работника в неделю.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются и исчисляются в соответствии с разделом III настоящего Положения.

6.3. Стимулирующая часть заработной платы устанавливается и исчисляется в соответствии с разделом IV настоящего Положения.

6.4. Учителям 1-4 классов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере при условии догрузки их до установленной нормы часов другой педагогической работой в случае передачи ими преподавания уроков иностранного языка, родных языков, основы религиозных культур и светской этики, технологии, музыки, изобразительного искусства и физической культуры учителям, преподающим в образовательной организации соответствующие учебные предметы.

6.5. Внеурочная деятельность является компонентом основной образовательной программы и оплачивается согласно сетке часов, исходя из кадровых, материально-технических ресурсов, с учетом запросов обучающихся, возможностей организации и объема субвенции, выделенной для реализации основной образовательной программы.

Учебная нагрузка по внеурочной деятельности оплачивается педагогическим работникам по фактически отработанному времени из расчета оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

6.6. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей, оплачивается дополнительно по часовым ставкам. Если замещение продолжается свыше двух месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

6.7. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в периоды отмены (приостановки) для обучающихся учебных занятий (деятельности организации по реализации образовательных программ) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям оплата труда педагогических работников, а также лиц из числа руководителей, их заместителей, иных работников, замещающих в течение учебного года должности педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором (то есть ведущих учебную работу, в том числе занятия с кружками), производится из расчета заработной платы, установленной на период, предшествующий началу каникул, отмены (приостановки) учебных занятий (деятельности образовательной организации по реализации образовательных программ) по указанным основаниям.

VII. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации

7.1. Оплата труда (зарботная плата) руководителей организаций включает в себя должностной оклад, компенсационные и стимулирующие выплаты.

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров организаций и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) определяется нормативным правовым актом Учредителя в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации и среднемесячной заработной платы работников организации определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников организации. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с пунктом 20 Положения об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 г. № 922 и рассчитывается путем деления суммы фактически начисленной заработной платы, окончательно рассчитанной по завершении предшествующего календарного года, обусловленной системой оплаты труда, независимо от времени начисления, работников списочного состава (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) на среднесписочную численность работников (без учета руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) за соответствующий календарный год и деления на 12.

Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации определяется трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Порядок установления размера должностного оклада руководителя организации определяется в соответствии с нормативным правовым актом Учредителя, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости организации.

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера организации осуществляется отдельно по должностям руководителя, главного бухгалтера и по каждой должности заместителя руководителя.

В случаях выполнения руководителем, заместителями руководителя, главным бухгалтером работы по совмещению должностей (профессий) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы, начисленные как по основной должности (профессии), так и по совмещаемой должности (профессии), а также начисленные за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы.

При работе по совместительству в фактически начисленной заработной плате учитываются суммы фактически начисленной заработной платы только по одной должности руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера.

7.2. Размер должностного оклада заместителей руководителя и главного бухгалтера организаций устанавливается на 10-30 процентов ниже размера должностного оклада руководителя организации.

7.3. Зарплата заместителей руководителя и главного бухгалтера состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.4. Премирование руководителя организации производится по результатам оценки итогов работы организации за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности организации.

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

7.6. Порядок и критерии отнесения организаций к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются Учредителем .

Должностной оклад руководителя организации с учетом компенсационных выплат устанавливается Департаментом на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников организации и группы оплаты труда один раз в год в начале календарного года, по формуле:

$$\text{ДОКВр} = \text{ЗПср} \times \text{Кгр} (12), \text{ где:}$$

ДОКВр – должностной оклад руководителя организации с учетом компенсационных выплат;

ЗПср – средняя заработная плата работников организации;

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителей организаций, значение которого устанавливается исходя из отнесения к группам оплаты труда.

Компенсационные выплаты, установленные разделом III настоящего Положения, включаются в расчет средней заработной платы (ЗПср) работников организации и учитываются при определении должностного оклада (ДОКВр) руководителя организации в составе средней заработной платы (ЗПср) работников организации.

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

Группа по оплате труда руководителей	Количество обучающихся	Коэффициенты
1 группа	свыше 1000	до 3,0
2 группа	751 - 1000	до 2,5
	501 - 750	до 2,25
3 группа	201 - 500	до 2,0
4 группа	до 200	до 1,75

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся организации определяется по списочному составу на начало учебного года.

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

7.7. Премирование руководителя организации осуществляется в соответствии с порядком, установленным Учредителем.

7.8. Руководитель организации может осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 0,5 ставки с разрешения Учредителя.

Оплата труда руководителя организации, осуществляющего преподавательскую или иную педагогическую работу, производится в соответствии с пунктом 6.2. настоящего Положения.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

8.1. Фонд оплаты труда формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных организации в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

8.2. Доля в фонде оплаты труда организации, направляемая на оплату работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется следующим образом:

№ п/п	Тип организации	Доля, проценты		
		до 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2024 г.
1.	Общеобразовательные организации численностью до 350 учащихся включительно	не более 35	не более 35	не более 35
2.	Общеобразовательные организации численностью свыше 350 учащихся	не более 30	не более 30	не более 30

73. Средства, поступающие от деятельности по оказанию платных услуг, осуществляемой в соответствии с законодательством Российской Федерации, направляются в фонд оплаты труда, развитие материально-технической базы организации и текущие расходы.

Доля внебюджетных средств, направляемая на оплату труда, определяется руководителем организации в соответствии с нормативным локальным актом организации по порядку привлечения и расходования внебюджетных средств и составляет не более 50 процентов от общего объема привлеченных средств.

8.3. Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда.

Доля выплат стимулирующего характера составляет до 30 процентов в общем объеме фонда оплаты труда.

IX. Порядок формирования и утверждения штатного расписания образовательных организаций

9.1. Штатное расписание организации утверждается ее руководителем по согласованию с Департаментом.

9.2. К административно-управленческому персоналу организации относятся следующие работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также выполняющие

административные функции, необходимые для обеспечения деятельности организации: директор, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по военно-патриотической и воспитательной работе, главный бухгалтер (бухгалтер), инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, заведующий производством (шеф-повар), а также работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей руководителей структурных подразделений (подпункт 3.4 пункта 3 приложения № 2 к настоящему Положению).

9.3. К основному персоналу организации относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана организация, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей педагогических работников образовательных организаций (подпункт 3.3 пункта 3 приложения № 2 к настоящему Положению).

9.4. К вспомогательному персоналу организации относится учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал работников, создающих условия для оказания услуг в сфере образования, включая обслуживание зданий, сооружений и оборудования.

К учебно-вспомогательному персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе общеотраслевых должностей служащих первого, второго, третьего и четвертого уровней (подпункты 2.1-2.4 пункта 2 приложения № 2 к настоящему Положению), профессиональной квалификационной группе должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого и второго уровней (подпункты 3.1, 3.2 пункта 3 приложения № 2 к настоящему Положению), иные работники, перечень которых обозначен в подпунктах 4.1-4.4 пункта 4, подпунктах 5.1-5.3 пункта 5 приложения № 2 к настоящему Положению, за исключением следующих должностей: бухгалтер, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, заведующий производством (шеф-повар).

К младшему обслуживающему персоналу относятся работники, перечень которых обозначен в профессиональной квалификационной группе должностей общеотраслевых профессий рабочих первого и второго уровней (подпункты 1.1, 1.2 пункта 1 приложения № 2 к настоящему Положению).

9.5. 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 организации предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к профессиональным квалификационным группам, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные размеры окладов, то по таким должностям и профессиям размер оклада (должностного оклада) устанавливается руководителем организации 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.

Х. Другие вопросы оплаты труда

10.1 При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя организации, заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников организаций выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Работникам организаций, награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

10.3. При замещении отсутствующего учителя доплату производим с учетом квалификации работника, который замещает отсутствующего учителя. Порядок оплаты зависит от того, сколько по времени длится замещение. При замещении менее двух месяцев применяется почасовая оплата, которая начисляется пропорционально фактически выполненному объему учебной нагрузки. Часовая ставка учителя в школе определяется исходя из нормативного среднемесячного количества рабочих часов за год по формуле: *Часовая ставка по замещению = Месячная ставка зарплаты по замещаемой должности: Среднемесячное количество рабочих часов, где Среднемесячное количество рабочих часов = Норма часов педработы в неделю/Количество рабочих дней в году по пятидневной рабочей неделе: 5 (количество рабочих дней в неделе) : 12 (количество месяцев в году).*

Если замещение продолжается свыше 2 месяцев, то оплата труда педагогического работника производится со дня начала замещения за все часы фактической работы по тарификации.

10.2. При переходе на условия оплаты труда, определенные в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работников организаций (без учета премий и иных стимулирующих выплат), не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), установленной в соответствии с ранее применявшейся системой оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

Приложение № 1
к Положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
организаций
городского округа Нальчик

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей служащих, профессий рабочих, расчет оплаты труда которых может
производиться исходя из часовой ставки

№ п/п	Наименование должностей, профессий	Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к часовым ставкам заработной платы
1.	Уборщик служебных помещений	до 2,0
2.	Уборщик территорий, дворник	до 2,0
3.	Библиотекарь	до 2,2
4.	Машинистка	до 2,0
5.	Аккомпаниатор	до 2,0
7.	Программист	до 2,4
8.	Садовник	до 2,0
9.	Сторож	до 2,0

Приложение № 2
к Положению об оплате труда
работников муниципальных
образовательных организаций
городского округа Нальчик

Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников муниципальных образовательных организаций по профессиональным квалификационным группам

1. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных рабочих:

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

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, истопник, кастелянша, кладовщик, курьер, рабочий по обслуживанию в бане, рабочий производственных бань, рабочий по уходу за животными, садовник, сестра-хозяйка, сторож, вахтер, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий.	4355
2 квалификационный	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием «старший» (старший по смене)	4492

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня» – до 1,8;

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

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных	4667

	и вычислительных машин	
2 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих	4801
3 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих	5032
4 квалификационный	профессии, предусмотренные 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы	5452

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» – до 1,9.

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, дежурный (по общежитию и др.), специалист в сфере закупок, архивариус, делопроизводитель, комендант, паспортист, экспедитор	4693
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5208

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих первого уровня» – до 1,8;

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-технолог, художник	5274
2 квалификационный	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня,	5680

	по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутридолжностная категория	
3 квалификационный	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория внутридолжностная категория	6019
4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»	6343
5 квалификационный	начальник гаража, начальник (заведующий мастерской)	7005

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих второго уровня» – до 2;

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	аналитик, бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране окружающей среды (эколог), специалист по охране труда, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по кадрам, специалист по связям с общественностью, специалист по защите информации, психолог, социолог, экономист, экономист по материально-техническому снабжению, экономист по планированию, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт	5613
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	6019
3 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	6343
4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может	6761

	устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»	
5 квалификационный	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7168

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» – до 2,1;

2.4. Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник отдела материально-технического снабжения, начальник финансового отдела	7005
2 квалификационный	главный диспетчер (механик, сварщик), главный специалист по защите информации (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя образовательной организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя образовательной организации)	8412
3 квалификационный	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, начальник структурного подразделения (отдела), заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом, отрядом)	10074

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Общепромышленные должности служащих четвертого уровня» – до 2,1.

3. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования:

3.1. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
	секретарь учебной части, помощник воспитателя	7039

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня» – до 1,6;

3.2. Профессиональная квалификационная группа «Должности работников учебно-

вспомогательного персонала второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	младший воспитатель, дежурный по режиму	7039
2 квалификационный	диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	7039

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня» – до 1,6;

3.3. Профессиональная квалификационная группа «Должности педагогических работников образовательных организаций»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
1 квалификационный	инструктор по труду; инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	11060
2 квалификационный	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	11520
3 квалификационный	воспитатель, мастер производственного обучения, методист; педагог-психолог, старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	12000
4 квалификационный	преподаватель, педагог-библиотекарь, преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед)	12500

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности педагогических работников образовательных организаций» – до 1,8;

**ПОРЯДОК
исчисления стажа работы для установления повышающего коэффициента за
непрерывный стаж работы**

1. Настоящий Порядок применяется при исчислении стажа непрерывной работы по специальности в муниципальных образовательных организациях городского округа Нальчик.

2. Исчисление стажа непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы осуществляется муниципальной образовательной организацией.

3. При установлении работникам муниципальных образовательных организаций повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данной муниципальной образовательной организации, а также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий работникам муниципальной образовательной организации право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, включаются:

1) время непрерывной работы как по основной работе, так и работе по совместительству на любых должностях в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, всех форм собственности (далее – образовательные организации), в исполнительных органах государственной власти Кабардино-Балкарской Республики в сфере образования, органах местного самоуправления муниципальных районов, городских округов Кабардино-Балкарской Республики, осуществляющих управление в сфере образования (далее – органы власти);

2) время частично оплачиваемого отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет и дополнительного отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

3) время отпуска по беременности и родам, а также период временной нетрудоспособности;

4) периоды работы при условии, если им непосредственно предшествовала и за ними непосредственно следовала работа, дающая право на надбавки:

- время работы на выборных должностях в органах законодательной и исполнительной власти и профсоюзных органах;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), а также время вынужденного прогула при незаконном увольнении или переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе;
- время работы в образовательных организациях стран Содружества Независимых Государств, а также республик, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик до 1 января 1992 г.;
- время нахождения на действительной военной службе (в органах внутренних дел) лиц офицерского состава (рядового и начальствующего состава органов внутренних дел), уволенных с действительной военной службы (из органов внутренних дел) по возрасту, болезни, сокращению штатов или ограниченному состоянию здоровья;

5) время работы в иных организациях на аналогичных должностях.

5. Документами, подтверждающими периоды работы, которые включаются в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж

работы, являются: трудовая книжка, трудовой договор, справки кадровых служб и агентств, другие документы и сведения, касающиеся периодов предшествующей работы либо иных периодов, включаемых в стаж непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, при необходимости уточненные через архивные или другие компетентные учреждения.

6. В случае возникновения новых и (или) обнаружения ранее неизвестных обстоятельств, стаж для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы должен быть пересчитан муниципальной образовательной организации.

7. Стаж работы устанавливается приказом руководителя муниципальной образовательной организации.

8. Период работы, дающий работникам муниципальной образовательной организации право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, засчитывается работнику муниципальной образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы при условии, что перерыв в работе при переходе с одной работы на другую не превысил одного месяца.

9. При наличии перерыва в работе не более двух месяцев период работы учитывается работнику муниципальной образовательной организации при исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения после окончания обусловленного трудовым договором срока работы в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, удлиненное на время переезда.

10. При наличии перерыва в работе не более трех месяцев период работы учитывается работнику муниципальной образовательной организации

при исчислении стажа непрерывной работы в следующих случаях:

1) после окончания обучения в профессиональной образовательной организации, образовательной организации высшего образования, аспирантуры, докторантуры, клинической ординатуры и интернатуры;

2) со дня увольнения в связи с реорганизацией, ликвидацией организации (структурного подразделения), органа власти (структурного подразделения) либо сокращением численности или штата работников организации (структурного подразделения) или органа власти (структурного подразделения).

11. При исчислении стажа непрерывной работы в случае увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел) перерыв при приеме на работу должен составлять не более одного года со дня увольнения с военной службы (службы в органах внутренних дел), не считая времени переезда, если службе непосредственно предшествовала работа в образовательной организации или органе власти.

12. Стаж работы сохраняется независимо от продолжительности перерыва в работе и наличия во время перерыва другой работы в следующих случаях:

1) зарегистрированным в органах службы занятости как безработные, получающим стипендию в период профессиональной подготовки (переподготовки) по направлению органов службы занятости, принимающим участие в оплачиваемых общественных работах с учетом времени, необходимого для переезда по направлению службы занятости в другую местность и для трудоустройства;

2) покинувшим постоянное место жительства и работу в связи с осложнением межнациональных отношений;

3) гражданам, которые приобрели право на трудовую пенсию в период работы;

4) супругам военнослужащих (сотрудников), увольняющимся с работы по собственному желанию из организаций или органов власти в связи с переводом военнослужащего (сотрудника) в другую местность или переездом в связи с увольнением с военной службы (службы);

5) занятым на сезонных работах в организациях с учетом времени, необходимого для переезда по направлению органов службы занятости;

б) эвакуируемым или выезжающим в добровольном порядке из зон радиоактивного загрязнения.

13. Стаж работы сохраняется также в случае расторжения трудового договора в связи с уходом за ребенком в возрасте до 14 лет, в том числе, находящемся на их попечении, или ребенком-инвалидом в возрасте до 16 лет при поступлении на работу до достижения ребенком указанного возраста.

Приложение № 4
к Положению об оплате труда
работников муниципальных образовательных
организаций
городского округа Нальчик

**Порядок распределения стимулирующей части
фонда оплаты труда работников**

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется между всеми работниками МКОУ «СОШ №7».
2. Система стимулирующих выплат включает в себя:
 - 2.2. выплаты за целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников;
 - целевые показатели эффективности деятельности педагогических работников устанавливаются работникам школы в процессе проведения мониторинга профессиональной деятельности каждого. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работнику, являются критерии, отражающие результативность и качество его работы;
 - стимулирующие выплаты учителям утверждаются 1 раз в год (в сентябре) по результатам труда в периоды с 1 сентября по 31 августа;
 - директор представляет на заседании УС аналитическую информацию о показателях деятельности работников за отчетный период. Порядок рассмотрения, обеспечивающий демократический, государственно-общественный характер управления, устанавливается на основании данного Положения;
 - на подготовительном этапе проводится следующая работа:
 - приказом директора создается школьная комиссия (далее - комиссия) для мониторинга профессиональной деятельности учителя;
 - руководители методических объединений образовательного учреждения в течение первых 5 рабочих дней месяца, следующего за отчетным периодом (отчетный период - ежегодно, 1 сентября), представляют комиссии показатели эффективности деятельности работников учреждения, подтверждающиеся соответствующими документами фактического выполнения целевых показателей;
 - отчетность представляется в виде портфолио с указанием документов подтверждающих правомерность выставленных баллов;
 - отчетность, представленная руководителем методического объединения образовательного учреждения, рассматривается специально созданной комиссией в течение 7 рабочих дней с даты окончания сдачи отчетности;
 - выполнение целевых показателей оценивается по балльной системе;
 - решение комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем комиссии, заместителем председателя комиссии, секретарем и всеми членами комиссии
 - комиссия применяет следующие показатели эффективности:

_____/_____
Ф.И.О.

предмет

№	Показатели	Расчет показателя	Макс. балл по показателю	Самооценка	Оценка комиссии
Критерий №1 Учебные достижения обучающихся					
1.1	Результаты независимой внешней оценки выпускников 9,11 классов	Доля обучающихся (%) от общего количества выпускников 9,11 класса данного учителя, получивших на ЕГЭ и ОГЭ результат (в баллах): -выше среднего по муниципалитету	1		

		- выше среднего по Республике - наличие учащихся получивших высокие баллы по ЕГЭ (от 80 и выше)- <u>за каждого ученика</u>	2 1		
1.2	Положительная динамика учебных достижений учащихся по предмету	Увеличение доли всех обучающихся данного учителя (%), закончивших учебный период на «хорошо» и «отлично»	1		
1.3	Стабильность учебных достижений учащихся по предмету	Недопущение снижения по сравнению с предыдущим доли обучающихся (%), закончивших учебный период на «хорошо» и «отлично»	1		
1.4	Результативность участия школьников в очных, предметных олимпиадах	Наличие победителей и призеров (<u>за каждого призера и победителя</u>): - наличие победителей на муниципальном уровне; - наличие призеров на муниципальном уровне; - наличие победителей на региональном уровне; - наличие призеров на региональном уровне.	2 1 4 3		
Критерий №2 Результативность деятельности учителя по формированию ключевых компетенций и социально значимого опыта					
2.1	Представление учащимися собственных достижений на состязаниях различного уровня	Количество учащихся конкурсов, соревнований (<u>за каждого победителя</u>): - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на Всероссийском уровне	1 3 5		
2.2	Участие в проектной деятельности учащихся	Количество учащихся научно-практических конференций, конкурсов проектов, творческих смотров, выставок и т.п. (<u>за каждого участника</u>): - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на Всероссийском уровне	1 2 3		
2.3	Результативность проектной деятельности учащихся	Количество учащихся занявших -1,2,3 место в научно-практических конференциях, конкурсах, проектах, творческих смотрах, выставок и т.п. (<u>за каждого победителя</u>): - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на Всероссийском уровне	2 5 10		
2.4	Проведение постоянных консультаций с неуспевающими детьми	Наличие журнала	3		
2.5	Формирование благоприятных психологических условий образовательного процесса	Отсутствие подтвержденных фактами письменных жалоб на учителя со стороны родителей и обучающихся по поводу его профессиональной деятельности (по данным администрации школы)	3		
Критерий №3 Результативность методической, инновационной, общественной и исполнительской деятельности учителя					
3.1	Презентация собственной педагогической деятельности	Участие педагога в профессиональных конкурсах разных уровней: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на Всероссийском уровне	3 5 10		
3.2	Результативность презентации собственной педагогической деятельности	Занятое 1,2,3 место в профессиональных конкурсах разных уровней: - на муниципальном уровне; - на региональном уровне; - на Всероссийском уровне	5 10 15		
3.3	Инновационное творчество учителя	Разработка и внедрение авторских программ, методик, материалов, прошедших экспертизу на муниципальном уровне и допущенных на школьном уровне	5		
3.4	Обобщение собственного педагогического опыта	Количество публикаций материалов учителя в методических сборниках, научных, профессиональных и педагогических изданиях (<u>за каждую публикацию</u>)	5		
3.5	Популяризация	Проведение открытых уроков, мастер-классов,			

	собственного педагогического опыта	семинаров, педсоветов, конференций, выступлений, мероприятий и т.п.:	1 2 3		
3.6	Высокая исполнительская дисциплина педагога	- отсутствие замечаний по ведению необходимой документации (журналов, дневников учащихся); - отсутствие нарушений трудовой дисциплины; - своевременная сдача школьной документации (планирование, рабочие программы, отчеты, анализы работ и т.д.)	1 2 2		
3.7	Участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы	- участие в течение соответствующего рабочего периода в выполнении важных работ, мероприятий, особый режим работы; - значительный вклад в развитие учебного кабинета (наличие паспорта кабинета, соответствие его СанПиН, выполнение ремонтных работ, соответствующее оформление и содержание)	до 3-х до 3-х		
3.8	Успешность социализации школьников	- высокий уровень проведения мероприятий по профилактике правонарушений и преступлений общешкольного и муниципального уровня; - организация досуга учащихся, стоящих на внутришкольном учете; - эффективность сопровождения профилактических программ; - отслеживание и учет детей, находящихся в социально опасном положении	2 1 1 1		
Критерий №4 Другие показатели					
4.1	Показатели, увеличивающие объем работы педагога	- дежурство по школе; - работа по учету детей, проживающих по микрорайону; - участие в городских общественных мероприятиях	до 3-х до 3-х до 3-х		
ИТОГО:					

При анализе результатов фактической деятельности педагогических работников МКОУ «СОШ №7» г.о. Нальчик за отчетный период:

- производится подсчет баллов, накопленных в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждого учителя за соответствующий отчетный период;
- суммируются баллы, полученные всеми работниками учреждения (общая сумма баллов);
- размер стимулирующей части ФОТ, запланированной на период, следующий за отчетным, делится на общую сумму баллов. В результате получается стоимость одного балла по школе;
- стоимость одного балла умножается на сумму баллов каждого учителя. В результате получается размер стимулирующей надбавки к месячной заработной плате за период, следующий за отчетным.

Размер стимулирующие выплаты устанавливается в зависимости от количества набранных баллов за отчетный период.

Вновь принятым учителям и молодым специалистам устанавливается на начальный период стимулирующая надбавка до 3000 руб. В эту категорию также подпадают учителя, вышедшие из длительного отпуска, который наступает один раз в 10 лет (ст. 335 ТК РФ, п. 4 ч. 5 ст. 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ), а также после отпуска по уходу за ребенком.

2.3. Работникам организаций, награжденным государственными наградами ("Заслуженный учитель Российской Федерации", "Народный учитель Российской Федерации") устанавливается ежемесячная надбавка к окладу (должностного оклада) с ПК по ПКГ в размере до 15%.

При награждении ведомственными наградами Министерства просвещения Российской Федерации ("Почетный работник сферы образования Российской Федерации", "Почетный работник сферы воспитания детей и молодежи Российской Федерации") устанавливается

ежемесячная надбавка к окладу (должностного оклада) с ПК по ПКГ в размере до 10% в пределах ФОТ.

2.4. Надбавки и доплаты (устанавливаются не реже одного раз в год) за:

- выполнение обязанностей секретаря Педагогического совета;
- выполнение обязанностей секретаря Управляющего совета;
- организацию работы электронного журнала, электронного дневника;
- работу школьного сайта;
- техническое сопровождение внутришкольного мониторинга качества образования;
- организацию детского общественного объединения "Дружба";
- исправное состояние лабораторного оборудования в кабинете химии и физики;
- организацию ГТО по школе;
- учет детей, подлежащих включению (исключению) в Единую информационную базу данных по учету детей и форм получения образования;
- учебно-воспитательный процесс по начальной школе;
- контроль прохождения медицинского осмотра работников школы;
- работу кружка "Шахматы";
- организацию работы в кадетском классе;
- организацию воинского учета работников школы и учащихся;
- ведение работы Школьного музея;
- расширение зон обслуживания, увеличение объема работы;
- интенсивность и сложность выполняемой работы;
- надбавка за высокое качество работы;
- надбавка за наставничество

2.5. Единовременные вознаграждения (премия) может быть выплачена за:

- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, год);
- личный профессиональный вклад на обеспечение эффективной деятельности учреждения;
- высокое качество проведения отдельных мероприятий (городского и республиканского значения), направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения;
- активное участие в подготовке образовательного учреждения к новому учебному году;
- внедрение новых эффективных практик;
- высокое качество выполнения должностных обязанностей;
- к профессиональным праздникам;
- к Международному женскому дню и Дню защитника отечества;
- к юбилею школы;
- личному юбилею (от 55 лет), с уходом на пенсию.

2.6. Установленные выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, направляемых на оплату труда, с расчетом показателей труда.

2.7. Все стимулирующие выплаты устанавливаются в пределах фонда оплаты труда и могут быть пересмотрены в случае увеличения (уменьшения) фонда оплаты труда учреждения.

Снятие стимулирующих выплат осуществляется по следующим причинам:

- окончание срока действия стимулирующих выплат;
- снижения качества работы, за которое были определены стимулирующие выплаты;
- нарушение трудовой дисциплины (опоздание, отсутствие на работе без уважительной причины, не выполнение должностных обязанностей и приказов по ОУ, получения дисциплинарного взыскания), а также случаи обоснованных жалоб родителей (законных представителей) на действие или бездействие работника школы.

2.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются, ежегодно начиная с 1 сентября каждого учебного года.

2.9. Размер стимулирующих надбавок административно-управленческого, педагогического,

учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определяется в фиксированной сумме по приказу руководителя в соответствии с объемами выполняемой работы.

2.10. В случае образования экономии фонда оплаты труда вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников (отпусков без сохранения заработной платы, пособия 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 школы в соответствии с распорядительными документами.

2.11. Выплаты стимулирующего характера и премии учителям и работникам школы осуществляются в соответствии с приказом директора школы.