

Согласовано
на заседании Управляющего
совета протокол № 14
от « 30 » декабря 2015 г.
Рассмотрено на общем собрании ТК
Протокол № 05 от « 29 » декабря 2015 г.



Утверждаю
Директор МБОУ «СОШ №5»
О.И. Стерхова
приказ № 510 от 30.12.2015г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа №5»

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МБОУ «СОШ №5» разработано в целях совершенствования оплаты труда работников данного учреждения. Данное Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников учреждения. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ;
- Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ;
- Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 07.11.2008г. №247–ПП «О минимальных окладах по профессиональным квалификационным группам работников государственных учреждений Кабардино-Балкарской Республики»;
- Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республик от 05.09.2013г №247 – ПП «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики»;
- Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 23.12.2013г №330 – ПП «О методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики»;
- Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 20.08.2015г. № 194-ПП «О внесении изменений в некоторые акты Правительства Кабардино – Балкарской Республики»
- Постановление главы местной администрации городского округа Прохладный КБР от 09.10.2015г. №1605 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Прохладный КБР»

Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №5» (далее - учреждения).

Система оплаты труда включает:

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

- порядок определения стоимости бюджетной образовательной услуги;
- порядок расчета заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

1.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, определенной настоящим Положением.

1.3. Условия оплаты труда, включая минимальный размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

1.4. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются руководителем учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

1.5. Учредитель может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, порядок и размеры которых зависят от выполнения показателей результатов деятельности учреждения.

1.6. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, бюджета городского округа Прохладный КБР, внебюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

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

1.8. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

II. Формирование фонда оплаты труда муниципального образовательного учреждения.

2.1. Фонд оплаты труда работников в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, производится за счет ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, средств городского округа Прохладный КБР и средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

Фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

ФОТ - фонд оплаты труда общеобразовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

П - поправочный коэффициент общеобразовательного учреждения;

У - количество учащихся в общеобразовательном учреждении.

При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

- численность работников, предусмотренная штатным расписанием;
- оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.

При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение)

штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

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

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} \quad (2)$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш} \quad (3),$$

где:

ш - стимулирующая доля ФОТоу, составляющая 30 процентов, соответственно базовая часть оу составляет 70 процентов.

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

2.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителю (заместителю руководителя), педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели), педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс (воспитатели дошкольных групп, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др), и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТпоп} + \text{ФОТмоп} + \text{ФОТ комп} \quad (4),$$

где:

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

ФОТпп - фонд оплаты труда для педагогических работников, осуществляющих учебный процесс;

ФОТпоп - фонд оплаты труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс;

ФОТмоп - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

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

Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала составляет не более 25 процентов в фонде оплаты труда образовательного Учреждения.

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

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп} \quad (5),$$

где:

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в общем ФОТ, которая составляет 68 процентов, а ФОТауп + ФОТпоп + ФОТмоп составляет соответственно 32 процентов.

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

2.7. При оптимизации структуры и численности работников Учреждения объем субсидии, поступающей в установленном порядке муниципальному бюджетному учреждению в части оплаты труда работников Учреждения системы образования городского округа Прохладный КБР не уменьшается.

При оптимизации структуры и численности работников Учреждения объем бюджетных ассигнований и соответствующих лимитов бюджетных обязательств, поступающей в установленном порядке муниципальному казенному учреждению в части

оплаты труда работников Учреждения системы образования городского округа Прохладный КБР не уменьшается.

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

III. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в общеобразовательном учреждении

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

$$\text{ФОТ}_{\text{пп}} = \text{ФОТ}_{\text{о}} + \text{ФОТ}_{\text{с}} \quad (6).$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{с}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times c \quad (7),$$

где:

c - доля специальной части ФОТ_{пп}, которая составляет 12 процентов, соответственно общая часть составляет 88 процентов.

3.2. 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 за сложность и приоритетность предмета, за квалификационную категорию учителя.

3.3. 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 (ФОТ_о), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТ_{аз}) и неаудиторной занятости (ФОТ_{нз}):

$$\text{ФОТ}_{\text{о}} = \text{ФОТ}_{\text{аз}} + \text{ФОТ}_{\text{нз}} \quad (8),$$

где ФОТ_{аз} составляет 80 процентов, а ФОТ_{нз} составляет 20 процентов общей части фонда оплаты труда педагогического персонала.

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 в сентябре (и январе - в случае изменения норматива подушевого финансирования) по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТ}_{\text{аз}} \times 34}{(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52} \quad (9),$$

где:

Стп - стоимость одного ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТ_{аз} - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a₁ - количество обучающихся в первых классах;

a₂ - количество обучающихся во вторых классах;

a₃ - количество обучающихся в третьих классах;

...

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

3.4. Коэффициент перевода годового количества часов по учебному плану рассчитывается делением количества недель в календарном году на 12 месяцев и составляет $K - 52 / 12 = 4.33$.

3.5. Учебный план разрабатывается общеобразовательным учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

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

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

- повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;
 - повышающие коэффициенты за работу в классах профильного, предпрофильного, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения детей на дому;
 - повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагога.
- Рекомендуемая доля - до 15 процентов ФОТпп.

IV. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

$$\mathbf{Зпр} = \mathbf{Стп} \times \mathbf{Н} \times \mathbf{Чаз} \times \mathbf{Кпр} \times \mathbf{Кгр} \times \mathbf{Кзв} \times \mathbf{Коб} \times \mathbf{А} + \mathbf{Днз} + \mathbf{Пр} \quad (10),$$

где:

Зпр - заработная плата педагогического работника, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

Н - количество обучающихся по предмету в каждом классе;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе;

Кпр - повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета.

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

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

- специфика образовательной программы учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Расчет повышающего коэффициента сложности по предмету производится в зависимости от уровня сложности, который рассчитывается путем суммирования рейтинговых баллов по следующим критериям:

- участие предмета в ЕГЭ (обязательный предмет - 2 балла, по выбору - 1 балл, не принимает участие - 0 баллов);

- сложность в подготовке к занятиям:

1 балл - литература, история, обществознание, география, начальные классы (большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества источников);

- дополнительная нагрузка при подготовке лабораторного, демонстрационного оборудования к урокам:

1 балл - химия, биология, физика;

- неблагоприятные условия для здоровья педагога:

1 балл - химия, информатика, физика, физическая культура;

- дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма:

2 балла - родной язык и литература, иностранные языки.

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

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

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

Приоритетность предмета

№	Наименование	ЕГЭ	Информативная емкость	Неблагоприятные условия	Лаборатор	Билингвизм	Суммарный балл	Коэффициент
1.	Русский язык	2	-	-	-	-	2	1,1
2.	Литература	1	1	-	-	-	2	1,1
3.	Математика	2	-	-	-	-	2	1,1
4.	Физика	1	-	1	1	-	3	1,15
5.	ОИВТ	1	-	1	-	-	2	1,1
6.	Химия	1	-	1	1	-	3	1,15
7.	Биология	1	-	-	1	-	2	1,1
8.	Иностранный язык	1	-	-	-	2	3	1,15
9.	История	1	1	-	-	-	2	1,1
10.	Обществознание	1	1	-	-	-	2	1,1
11.	География	1	1	-	-	-	2	1,1
12.	Физкультура	-	-	1	-	-	1	1,05
13.	Начальные классы	-	1	-	-	-	1	1,05

К_{гр} - коэффициент, учитывающий деление класса на группы в соответствии с Типовым положением об общеобразовательном учреждении и Уставом школы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, родные языки, информатика, технология, физическая культура, физика, химия), проведении профильных и элективных курсов, устанавливаемый в следующих размерах:

1 - если класс не делится на группы;
 2 - если класс делится на 2 группы, а также применяется в коррекционных классах (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 2, не может превышать численность учащихся в классе);

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

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

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

Коб - повышающий коэффициент за работу в классах профильного, предпрофильного, лицейного, гимназического, углубленного, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения на дому, устанавливаемый в диапазоне до 1,2 - 1,4 в соответствии с реализуемой программой.

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога, устанавливаемый в следующих размерах:

1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
 1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;
 1,05 - для педагогических работников, имеющих вторую категорию;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

Доплаты за неаудиторную занятость педагогическим работникам производятся по всем установленным общеобразовательным учреждением видам неаудиторной деятельности, включая консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, проверку письменных работ, ведение учебных кабинетов, осуществление функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) и их размеры определяются самостоятельно (**Приложение №1**);

Пр - стимулирующие выплаты (**Приложение №3**).

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

4.3. 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.

4.4. Оплата труда учителям за индивидуальное обучение на дому производится в соответствии с разделом №2 настоящего Положения.

У.Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения

5.1. Предельный уровень соотношения средней заработной платы руководителя бюджетного Учреждения с учетом стимулирующих и компенсационных выплат и средней заработной платы работников Учреждения с учетом стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается в кратности от 1 до 3.

5.2. Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников муниципального бюджетного Учреждения, формируемого 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.

5.3. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников возглавляемого им учреждения один раз в год – в начале календарного года.

5.4. Заработная плата руководителя общеобразовательного учреждения устанавливается исходя из средней заработной платы работников данного учреждения и группы оплаты труда по следующей формуле:

$$\text{ЗПр} = \text{ЗПср} \times \text{Кгр} \quad (11),$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя Учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата работников Учреждения;

Кгр - коэффициент по группам оплаты труда руководителя Учреждения, значение которого устанавливается Учредитель в следующих пределах:

- 1 группа - коэффициент до 3,0;
- 2 группа - коэффициент до 2,5;
- 3 группа - коэффициент до 2,0;
- 4 группа - коэффициент до 1,75.

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

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

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

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

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

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

где:

ЗПзр - заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера Учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата работников Учреждения;

Кгр - коэффициент по группам оплаты труда руководителей Учреждения, значение которого устанавливается Учредителем в следующих пределах:

- 1 группа - коэффициент до 2,3;
- 2 группа - коэффициент до 1,8;
- 3 группа - коэффициент до 1,5;
- 4 группа - коэффициент до 1,3.

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

Группа по оплате труда руководителей	1 группа	2 группа		3 группа	4 группа
Коэффициенты	до 2,3	до 1,8	до 1,65	до 1,5	до 1,3
Количество обучающихся и воспитанников дошкольных групп	свыше 1000	751 - 1000	501 - 750	201 - 500	до 200

5.7. В заработной плате персонала учитываются все повышающие коэффициенты (за специфику учреждения, за квалификационную категорию), выплаты стимулирующего характера.

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

5.9. Выплаты стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливаются Учредителем в соответствии с разделом 10 настоящего Положения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда учреждения.

5.10. Выплата премии руководителю учреждения производится на основании приказа учреждения при наличии соответствующего распоряжения Учредителя.

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

5.11. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с разделом 10 настоящего Положения.

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

VI. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников муниципальной образовательной организации по профессиональным квалификационным группам.

6.1 Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих. Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
-------------------------	--	-------------------------------------

1 квалификационн ый уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ; гардеробщик, 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, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной, ремонтровщик плоскостных спортивных сооружений	2930 – 3220
2 квалификационн ый уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший».	3020 – 3320

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

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

Квалификацион ные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационн ый уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, повар,	3140 – 3450
2 квалификационн ый уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3230 – 3550
3 квалификационн ый уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3390 – 3720
4 квалификационн ый уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3670 – 4030

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные профессии рабочих второго уровня» - до 1,9.

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

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	агент по закупкам, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, кассир, комендант, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, экспедитор	3160 – 3470
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	3500 – 3850

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

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инспектор по кадрам, лаборант, секретарь руководителя, техник-технолог, художник, техник – программист, администратор	3550 – 3900
2 квалификационный уровень	заведующий архивом, заведующий канцелярией, заведующий складом, заведующий фотолабораторией, заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутриведомственная категория	3820 – 4200
3 квалификационный уровень	заведующий общежитием, заведующий производством (шеф-повар), заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория	4050 – 4450
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «ведущий»	4270 – 4690
5 квалификационный уровень	начальник гаража, начальник (заведующий) мастерской	4710 – 5180

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

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих третьего уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	бухгалтер, бухгалтер-ревизор, документовед, инженер, инженер по охране окружающей среды (эколог), инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), инженер-электроник (электроник), специалист по защите информации, психолог, экономист, экономист по бухгалтерскому учету и анализу хозяйственной деятельности, юрисконсульт, специалист по кадрам	3770 – 4150
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	4050 – 4450
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	4270 – 4690
4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «ведущий», механик	4550 – 5000
5 квалификационный уровень	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	4820 – 5300

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепромышленные должности служащих третьего уровня» - до 2,1.

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепромышленные должности служащих четвертого уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	начальник отдела кадров, начальник планово-экономического отдела, начальник технического отдела, начальник финансового отдела	4710 – 5180
2 квалификационный уровень	главный механик, главный специалист по защите информации (за исключением случаев, когда должность с наименованием «главный» является составной частью должности руководителя или заместителя руководителя организации либо исполнение функций по должности специалиста с наименованием «главный» возлагается на руководителя или заместителя руководителя организации)	5660 – 6220
3 квалификационный уровень	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения	6770 – 7450

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих четвертого уровня» - до 2,1.

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
	помощник воспитателя, секретарь учебной части	5205

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - до 1,6.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	5205
2 квалификационный уровень	диспетчер образовательного учреждения, старший дежурный по режиму	5205

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	8100
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	8350
3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, мастер производственного обучения, педагог-психолог, инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	8580
4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор, педагог-библиотекарь	8830

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

6.7. Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников учреждений дополнительного образования детей и учреждений начального и среднего профессионального образования

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инструктор по труду, инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель, старший вожатый	6705
2 квалификационный уровень	инструктор-методист, концертмейстер, педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог, тренер-преподаватель	6895
3 квалификационный уровень	воспитатель, методист, мастер производственного обучения, педагог-психолог, инструктор-методист, старший тренер-преподаватель	7075
4 квалификационный уровень	преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, учитель, учитель-дефектолог, учитель-логопед (логопед), тьютор, педагог-библиотекарь	7265

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

6.8. Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной, учебно-производственной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9080

2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	9355
-------------------------------	--	------

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений - до 1,8.

6.9. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников физической культуры и спорта

**Профессиональная квалификационная группа
«Работники физической культуры и спорта второго уровня»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	спортсмен-инструктор	4655

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Работники физической культуры и спорта второго уровня» до 1,5.

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

**Профессиональная квалификационная группа
«Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	аккомпаниатор, культорганизатор, организатор экскурсий, руководитель кружка, любительского объединения, клуба по интересам	6705

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена» - до 2,2.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	главный библиотекарь, библиотекарь, администратор (старший администратор); методист библиотеки, клубного учреждения, музея, научно-методического центра народного творчества, дома народного творчества; редактор библиотеки, лектор (экскурсовод)	3900

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - до 2,6.

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	заведующий отделом (сектором) библиотеки; режиссер (дирижер, балетмейстер, хормейстер); звукорежиссер; заведующий отделом (сектором) дома (дворца культуры, дома народного творчества; кинорежиссер; директор творческого коллектива; режиссер массовых представлений; руководитель клубного формирования любительского объединения, студии, коллектива самодеятельного искусства, клуба по интересам	4250

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - до 2,5.

6.11. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям медицинских и фармацевтических работников

**Профессиональная квалификационная группа
«Средний медицинский и фармацевтический персонал»**

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	инструктор по гигиеническому воспитанию; инструктор по лечебной физкультуре;	3800 – 4200
2 квалификационный уровень	лаборант; медицинская сестра диетическая	3960 – 4360
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра палатная (постовая); медицинская сестра по физиотерапии; медицинская сестра по массажу; зубной техник	4130 – 4550

4 квалификацион ный уровень	зубной врач; медицинская сестра процедурной; медицинская сестра перевязочной	4290 – 4720
5 квалификацион ный уровень	старшая медицинская сестра	4460 – 4910

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Средний медицинский и фармацевтический персонал» - до 2,7.

Профессиональная квалификационная группа «Врачи и провизоры»

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
2 квалификацион ный уровень	врачи-специалисты	5150 – 5700

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Врачи и провизоры» - до 3,0.

6.12. 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.

6.13. Если в штатном расписании Учреждения предусмотрены должности или профессии, не отнесенные к ПКГ, или по которым Правительством Кабардино-Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальный оклад устанавливается руководителем Учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

VII. Порядок утверждения штатного расписания Учреждения.

7.1. Штатное расписание Учреждения утверждается его руководителем по согласованию с Учредителем.

7.2. Размеры окладов по должностям учебно-вспомогательного персонала и педагогических работников устанавливаются по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням в этих группах в соответствии с настоящим Положением.

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

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

VIII. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

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

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

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу за непрерывный стаж работы;
- повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук», за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, водителям «за классность».

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем Учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами.

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

Повышающие коэффициенты по должности также будут применяться для поэтапного повышения средней заработной платы работников образовательных учреждений до размеров средней заработной платы Кабардино-Балкарской Республики и в сроки, определенные Указом Президента Российской Федерации от 07 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в пределах выделяемых средств на указанные цели.

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

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

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

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

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

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

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем Учреждения персонально в отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

8.4. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

- 1,20 - за высшую квалификационную категорию;
- 1,10 - за первую квалификационную категорию;
- 1,05 - за вторую квалификационную категорию.

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

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

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

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

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

15% - 20% - за работу в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях (отделениях, классах, группах) для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития);

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

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

20% - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

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

8.7. Водителям автомобилей учреждений может быть установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность» или категорию.

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям:

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

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

8.8. Повышающие коэффициенты к окладу (кроме коэффициента к окладу по занимаемой должности) не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

IX. Порядок и условия

установления выплат компенсационного характера

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

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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

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

- доплата за проверку письменных работ - в размере от 5 до 20 процентов (пропорционально учебной нагрузке) (Приложение №1);

- доплата за классное руководство - по формулам (Приложение №1).

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

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

9.6. Решения об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, принимаются по результатам проведения аттестации рабочих мест

в соответствии с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях, утвержденным Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

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

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

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

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

9.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

При этом работникам, получающим оклад (должностной оклад), оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни осуществляется в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

9.10. Повышенная оплата сверхурочной работы за первые два часа работы начисляется не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

9.11. В тех случаях, когда работники имеют право на повышение (увеличение) оклада одновременно по нескольким основаниям, размеры повышений (увеличений) складываются и на сумму процентов повышается (увеличивается) оклад.

Х. Порядок и условия выплат стимулирующего характера. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

10.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам к окладам (новым окладам) с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы. В целях реализации указов Президента РФ от 07.05.2012г. №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», а также Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях КБР на 2012-2018 годы, утвержденной постановлением Правительства КБР от 29.12.2012г., по обеспечению повышения средней заработной платы различных категорий педагогических работников образовательных учреждений КБР, стимулирующие выплаты в первую очередь назначаются педагогическим работникам Учреждения. При наличии фонда и выдерживании индикативных показателей по размеру заработной платы педагогических работников, стимулирующие выплаты могут направляться на других работников Учреждения.

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

Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя:
- поощрительные выплаты по результатам труда (выплаты за интенсивность и высокие результаты работы);

- выплаты за качество выполняемых работ;
- постоянные выплаты (по листам оценивания за определенный период),
- разовые выплаты,
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период (**Приложение №2**).

Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат работника, являются критерии, отражающие результаты его работы (**Приложение №3**).

Установление условий премирования, не связанных с результативностью труда, не допускается.

10.2. Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (новому окладу) работника через коэффициент трудового участия, так и в абсолютном размере. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

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

10.3. 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 (премиальных выплат) работникам учреждения в соответствии с распорядительными документами (приказами директора школы), на основании решения экспертной комиссии.

10.4. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТ_{оу} (постоянные выплаты по листам оценивания за определенный период), производится Управляющим советом по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации, либо по представлению комиссии по распределению выплат стимулирующего характера, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

Комиссия по распределению выплат стимулирующего характера (далее комиссия):

- Выдвигает предложения по стимулированию конкретных работников.
- Рассматривает представленные работниками ОУ оценочные листы, осуществляет их анализ на предмет обоснованности результатов мониторинга профессиональной деятельности сотрудников ОУ в части соответствия установленным соответствующим Положением критериям и показателям результативности, выраженных в баллах;
- Определяет стоимость одного балла простым математическим вычислением деления фонда стимулирования на количество набранных баллов, при этом для всех работников ОУ стоимость одного балла должна быть одинаковой. При

образовавшейся экономии стимулирующего фонда после распределения его по оценочным листам сумма экономии может быть направлена на разовые премии (Приложение №3);

- При необходимости требует подтверждающие материалы по итогам полугодия года или запрашивает необходимые материалы у директора школы или заместителей директора.
- В случае установления существенных расхождений между представленными результатами и реальным состоянием дел возвращает оценочные листы работникам ОУ;
- Комиссия представляет итоговый протокол, оценочные листы, а также предложения по размерам стимулирующих выплат каждому работнику ОУ.

10.5. Руководитель образовательного учреждения, либо председатель комиссии представляет в Управляющий совет информацию о показателях деятельности работников, являющихся основанием для их ежемесячного стимулирования.

10.6. Рассмотрение вопросов распределения стимулирующих выплат осуществляется Управляющим советом в соответствии с установленным **Регламентом**:

- 1) Управляющий совет МБОУ «СОШ №5» на своем заседании принимает решение о создании комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работников ОУ. Членами комиссии могут быть члены Управляющего совета, работники образовательного учреждения, члены ПК.
- 2) На основании решения Управляющего совета приказом директора по ОУ утверждается состав комиссии.
- 3) Вопросы распределения стимулирующих выплат по листам оценивания работников ОУ за результативность труда рассматриваются Управляющим советом 2 раза в год (январь, сентябрь) на заседаниях.
- 4) На заседаниях Управляющего совета могут присутствовать члены трудового коллектива.
- 5) При согласовании стимулирующих выплат работникам ОУ на заседании обязаны присутствовать члены комиссии или председатель комиссии.
- 6) Управляющий совет согласует размеры стимулирующих выплат работникам школы путем принятия решения простым большинством голосов.
- 7) С момента согласования Управляющим советом размера стимулирующих выплат работникам ОУ и листа оценки результативности профессиональной деятельности работник образовательного учреждения в течение 2-х рабочих дней вправе подать, а Управляющий совет принять его обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных соответствующим Положением норм или ошибки. Апелляции работниками ОУ по другим основаниям Управляющим советом не принимаются и не рассматриваются.
- 8) Управляющий совет (или по его поручению экспертная комиссия) обязан осуществить проверку обоснованности заявления работника ОУ и дать ему обоснованный ответ в течении 2-х дней после принятия заявления.
- 9) По истечении 3 дней решение Управляющего совета о согласовании распределения стимулирующих выплат работникам ОУ вступает в силу. Протокол заседания Управляющего совета направляется директору школы, который издает приказ об установлении размеров выплат стимулирующего характера работникам ОУ.

10.7. Выплаты стимулирующего характера производятся независимо от количества рабочих дней, проработанных учителем в данном месяце.

10.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются по результатам отчетных периодов (январь-август; сентябрь-декабрь).

Порядок определения размера стимулирующих выплат.

10.9. Стимулирующие выплаты работникам школы по листам оценивания профессиональной деятельности определяются в январе и сентябре. В связи с этим:

10.10. Накопление данных для расчёта стимулирующих выплат ведётся в процессе мониторинга профессиональной деятельности каждым педагогом самостоятельно. После чего Комиссия осуществляет оценку уровня профессиональной деятельности педагога и работников по каждому критерию.

10.11. Комиссия производит подсчёт баллов за прошедший отчетный период по определённому настоящим Положением количеству критериев и показателей для каждого работника.

10.12. Комиссия суммирует баллы, полученные всеми работниками.

10.13. Комиссия определяет денежный вес каждого балла (размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на период, делится на общую сумму баллов), после чего оформляется протокол количества баллов по критериям и показателям качества и результативности труда. Протокол согласовывается на заседании Управляющего совета учреждения и утверждается директором приказом.

10.14. Фактический размер стимулирующих выплат каждому работнику определяется решением комиссии, согласовывается с Управляющим советом и утверждается приказом директора школы.

10.15. Стимулирующие выплаты работникам школы устанавливаются 2 раза в год (январь, сентябрь). Стимулирующие выплаты, установленные по результатам деятельности работника за период с января по август выплачиваются ежемесячно с сентября по декабрь; стимулирующие выплаты, производимые в январе – августе устанавливаются по результатам работы предыдущих месяцев (сентябрь-декабрь).

10.16. Отпуск оплачивается исходя из средней заработной платы работника, в которой учтены стимулирующие выплаты.

10.17. Период после отпуска до начала учебных занятий оплачивается с учетом доплат, надбавок и выплат компенсационного и стимулирующего характеров, установленных до отпуска.

10.18. Размер стимулирующих выплат определяется личным трудовым вкладом с учетом конкретных результатов работы учреждения и максимальными размерами не ограничивается.

Премирование.

10.19. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МБОУ «СОШ №5» могут осуществляются и в виде премий. Основанием для премирования работников являются следующие показатели:

- распространение передового педагогического опыта учебной и внеклассной работы, системное использование современных, образовательных, инновационных технологий, в том числе информационных и здоровьесберегающих технологий;
- активное участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях и т.д.)
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж школы у учащихся, родителей, общественности и др.
- за высокое качество проведенных мероприятий;
- за высокое качество выполнения работ за определенный период (за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, календарный год и учебный год).
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений, подведомственных министерству;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств (**Приложение №3**)

10.20. Премирование сотрудников является материальным стимулированием качества труда и достижения его высоких результатов.

10.21. Премии устанавливаются комиссией по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда.

10.22. На основании решения комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда оформляется приказ директора школы о премировании конкретных работников.

10.23. Размер премии определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.

10.24. Премия не выплачивается работникам в течение 6 месяцев, после получения им дисциплинарного взыскания.

10.25. Размер премий максимальными размерами не ограничивается.

XI. Другие вопросы оплаты труда

11.1. Норма рабочего времени работников Учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

11.2. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

Оплата труда по совместительству производится исходя из оклада (должностного оклада) и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами Российской Федерации, а также настоящим Положением, пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

11.3. Если в Учреждении в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается его суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не больше одного года. Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующих учетных периодов.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка. При суммированном учете рабочего времени расчет заработной платы производится исходя из часовой ставки.

Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели 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. Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в положении по оплате труда Учреждения.

11.4. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в общеобразовательном учреждении с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых общеобразовательным учреждением с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах объема субсидии поступающих в установленном порядке бюджетному Учреждению.

XII. Гарантии по оплате труда

12.1. Заработная плата работников образовательных учреждений на 1 ставку не может быть ниже минимальных размеров оплаты труда, установленных законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики.

12.2. Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников и его расходованием осуществляется Учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ №1
к Положению
об оплате труда работников МБОУ «СОШ №5»
от 30.12.2015г.

Перечень доплат и надбавок

№	Виды работ	Размер
		(%-от аудиторной занятости учителя /НСОТ/, от оклада – отраслевая оплата)
1.	Молодым специалистам	От 500 руб
2.	Классное руководство (по формуле)	1-4кл:Стп*к-во уч-ся * 4,33*3 5-11кл:Стп*к-во уч-ся*4,33*3,6
3.	Ведение внеурочной деятельности по ФГОС	Стп*к-во уч-ся*к-во час в неделю*4,33*коэф.за категорию
4.	За проверку тетрадей (русский язык, литература) - математика, ОИВТ - иностранный язык, химия, физика, биология, география, - черчение, право, история, история КБР, география КБР, природоведение, обществознание, КН КБР - учителям начальных классов	15-20% 10-15% 5-10% 0-5% 10-15%
5.	За заведование кабинетом	300-500 руб.
6.	За руководство городским методическим объединением.	5-20%
7.	За руководство ШМО	400-1000 руб.
8.	За организацию питания учащихся	500 руб.
9.	За организацию дежурства по школе	до 30%
10.	Работникам библиотеки за проведение библиотечных уроков	500руб.
11.	За выполнение обязанностей инспектора по охране прав детей	5%-30%
12.	За работу по оформлению помещений школы	200-800 руб.
13.	За руководство различными советами и комиссиями	10-20%
14.	За обслуживание спортивного инвентаря	10-20%
15.	За исполнение обязанностей председателя ПК, заместителя Председателя (ДО)	10-30% (от 500 руб. до 1500 руб.)
16.	За работу по ОТ и ТБ	10-20% (от 200 руб. до 1000 руб.)
17.	За работу диспетчера по расписанию	1000 руб
18.	За обслуживание школьной музыкальной аппаратуры	До 40% или до 1000руб.
19.	За исполнение обязанностей контрактного управляющего	От 1000 руб. 5000 руб.

ПРИЛОЖЕНИЕ №2
к Положению
об оплате труда работников МБОУ «СОШ №5»
от 30.12.2015г.

Перечень и размер различных видов премирования

№	Виды премий	Размер (руб.)
1.	За организацию и проведение городских семинаров	От 200
2.	За участие в педагогических конференциях, чтениях, конкурсах	От 200
3.	За высокий уровень проведения общешкольных и внеклассных мероприятий, праздничных утренников.	От 200
4.	За высокую результативность работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, учебный и календарный год	От 200
5.	Высокое качество работы техперсонала по соблюдению санитарно-гигиенических норм в школе	От 200
6.	Высокое качество подготовки отчетности по ОУ	От 500
7.	Высокая результативность в управленческой деятельности	От 500
8.	За активное участие в профессиональных конкурсах, конкурсах методических и воспитательных систем	От 400
9.	Личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения	От 500
10.	Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ	От 500
11.	За высокие показатели уровня развития воспитанников по итогам мониторинга реализации основной общеобразовательной программы дошкольного образования	От 300
12.	За выполнение работы эксперта, привлеченного МОН КБР к проведению государственной аккредитации образовательной деятельности	От 1000
13.	За участие и занятые призовые места в конкурсах педагогического мастерства (Учитель года. Воспитатель года. Лучший организатор воспитательной работы и т.п.)	От 200руб. до 3000руб.

ПРИЛОЖЕНИЕ №3
к Положению
об оплате труда работников МБОУ «СОШ №5»
от 30.12. 2015г.

**Критерии и показатели оценки результативности
профессиональной деятельности (стимулирующие выплаты)**

№п\п	Компетентность педагога	Показатели (измерители проявления компетентностей)	Количество возможных баллов
1. Учитель	Компетентность в преподаваемом предмете и методах преподавания	1. Результативность выполнения обучающимися административных контрольных работ (% успеваемости)	100% -4 балла 100-80%-3балла 80-70 % - 2 балла 70 – 0 % - 1балл
		2. Качество знаний (% качества по итогам административных контрольных работ)	100 -85 % - 5 баллов 84 - 65 % - 4 балла 64 - 55 % - 3 балла 54 - 40 % - 2балла 39 - 30 % - 1 балл
		3. Итоги государственной аттестации 11 класса (обязательные экзамены и экзамены по выбору в форме ЕГЭ)	100 % учащихся подтвердили годовые оценки – 5 баллов 99 -70 % -4 балла 69- 40 % - 2 бала
		4. Положительная динамика в образовательных достижениях обучающихся в сравнении с предыдущим периодом	До 3 баллов
	Использование в образовательном процессе информационно-коммуникационных технологий (формирование информационно-коммуникационных компетенций)	1. Использование различных баз данных в образовательном процессе. Использование интерактивных возможностей образовательного пространства разных уровней	До 5 баллов
		2. Использование возможностей дистанционного обучения	До 5 баллов
		3. Использование ИКТ в образовательном процессе	До 5 баллов
		4. Вовлечение учащихся в процесс создания мультимедийных продуктов (проектов презентаций, и т.д.), создание ситуации необходимости поиска информации для решения учебной задачи	До 5 баллов
		5. Работа по формированию материальной базы кабинета, систематизация учебно – методического комплекса, сохранность оборудования и пособий. Наличие паспорта кабинета	До 10 баллов
		6. Работа по поддержке и формированию сайта школы	До 10 баллов
	Компетентность в организации воспитательной работы	1. Организация деятельности обучающихся в социально-ориентированных проектах, акциях (волонтерство)	До 5 баллов
		2. Формирование духовно-нравственных качеств личности, национального самосознания, бережного отношения к историческому	До 5 баллов

		и культурному наследию, возрождение традиций, обычаев, обрядов. Проведение экскурсий и уроков в музее		
Компетентность в установлении контактов с родителями и общественностью	в с и	1.Индивидуальные беседы с родителями	До 2 баллов	
		2.Привлечение спонсорских средств	До 5 баллов	
		3.Работа в Управляющем Совете	До 5 баллов	
Компетентность в разработке реализации образовательных и целевых программ, осуществлении мониторинга образовательной деятельности	в с	1.Разработка программ элективных курсов, рабочих программ, целевых программ, индивидуальных программ	До 10 баллов	
		2.Участие в работе НОУ: Президент Член совета	До 20 баллов До 3 баллов	
		3.Написание научных работ с учащимися При наличии призовых мест на конференциях, первенствах	3 балла за 1 работу Школьный уровень – 2 балла за работу Муниципальный уровень – 3 балла за работу Республиканский уровень – 5 баллов за работу	
	Участие школьников в предметных олимпиадах	в	1.Эффективное и регулярное применение на уроках современных технологий	5 баллов
			2.Наличие учеников, участников, победителей и призеров олимпиад разного уровня	Участники школьного уровня – 2 балла Муниципального уровня – 3 балла Республиканского уровня – 5 баллов Победители призеры (за каждого ученика) Муниципального уровня: 1 место – 8 баллов 2 мест -6 баллов 3 место – 5 баллов Республиканского уровня: 1 место – 10 баллов 2 место – 8 баллов 3 место – 6 баллов
			3.Обеспечение стабильности или положительной динамики в образовательных достижениях слабо успевающих учащихся (по сравнению с предыдущим периодом)	До 3 баллов
Активность и результативность участия в профессиональных конкурсах	и в	1.Личное участие в профессиональных конкурсах	Школьного уровня – 10 баллов Муниципального уровня – 15 баллов Республиканского уровня – 20 баллов	
		2.Выступления на семинарах, педсоветах, заседаниях методсоветов, участие в творческих группах по подготовке семинаров, педсоветов, работа в совете по профилактике правонарушений, психолого-медико-	Школьного уровне– Участие - 2 баллов Выступление -3 балла Муниципального уровня: Участие - 3 баллов Выступление – 5 баллов	

		педагогического консилиума, аттестационных комиссий, наркопоста, «Школы будущего первоклассника», работа прессцентра.	Республиканского уровня Участие -3 баллов Выступление – 7 баллов
		3.Организация выставок	На школьном уровне – 3 балла Муниципальном уровне – 5 баллов
		4.Демонстрация достижений через открытые уроки, мастерклассы	До 5 баллов
		5.Активное участие в поведении школьных мероприятий, предметных декад, линеек, концертов, конференций, предоставление материалов в школьную газету, на сайт школы	За 1 урок на школьном уровне – 5 баллов На муниципальном уровне – 8 баллов На республиканском уровне – 10 баллов
		6.Наличие публикаций в СМИ	На муниципальном уровне – 4 баллов На республиканском уровне –6 баллов На российском уровне – 8 баллов
	Креативная компетентность	1.Экспериментальная работа	До 10 баллов
		2.Работа по исследованию собственных возможностей, эффективное самообразование	До 3 баллов
		3.Предоставление творческих и других работ учащихся на конкурсы, дистанционные олимпиады, и т.д. При наличии призовых мест на конференциях, конкурсах	2 балла за 1 работу Школьный уровень – 1 балл за 1 работу Муниципальный уровень – 2 балла за 1 работу Республиканский уровень – 3 балла за 1 работу
		4.Творческое участие в проведении массовых мероприятий в школе (написание сценарий, выступление на сцене, и т.д.)	До 3 баллов
	Компетентность в субъект - объективных условиях деятельности	1.Поддержание положительного психологического климата в коллективе	До 2 баллов
		2.Оценка деятельности педагогического работника родителями (на основе анкетирования, при отсутствии жалоб)	До 3 баллов
	Компетентность в организации здоровьесберегающих условий образовательного процесса	1.Реализация мероприятий, направленных на искоренение вредных привычек (конкурсы, акции, беседы, встречи, соревнования)	До 2 баллов
		2.Реализация мероприятий, направленных на сохранение здоровья учащихся (проветривание, физминутки, релаксационные паузы, санитарное состояние кабинета, освещение-выполнение САНПИНов)	До 2 баллов
	Компетентность в осуществлении организационной деятельности	1.Своевременное и качественное исполнение приказов, распоряжение администрации	До 2 баллов
		2.Своевременная и качественная работа с учебной документацией,	До 2 баллов

		заполнение отчетов, ведомостей, журналов	
		3.Самостоятельная компьютерная обработка документации, ведение электронной папки	До 5 баллов
		4.Строгое соблюдение режима работы школы (своевременная явка на уроки, на совещания, административные мероприятия)	До 2 баллов
		5.Качественное дежурство по школе	До 3 баллов
		6.Невыполнение приказов и распоряжений директора и зам. директоров	Минус 10 баллов (за каждое)
		7.Несвоевременное выполнение приказов и распоряжений директора и зам. директора.	Минус 5 баллов (за каждое)
2. Заместитель директора по УВР, ВР, НМР	Обновление содержания образования	-инициирование к участию в инновационной деятельности и по введению в учебный план новых предметов, программ углубленного изучения отдельных предметов, профильных курсов. Использование современных технологий в управлении.	До 5 баллов
	Распространение опыта	-публикация в журналах, изданиях	До 10 баллов
	Организация методической работы	-участие в конкурсах методических, воспитательных систем	До 3 баллов
		-призовые места в конкурсах методических воспитательных систем	До 5 баллов
		-внедрение в практику работы учителей ИКТ не менее 30% от общего числа педагогов за отчетный период	До 3 баллов
		-организация и проведение семинаров на высоком методическом уровне: а) в школе б) на муниципальном уровне в) на региональном уровне	До 3 баллов До 5 баллов До 10 баллов
		-отсутствие существенных замечаний по тематическим проверкам Управления образования, МОН КБР	До 5 баллов
		-за организацию работы экспериментальных площадок, творческих групп	До 5 баллов
		-своевременная сдача отчетов, информация в вышестоящие органы	До 3 баллов
		-ведение документации на высоком методическом уровне	До 3 баллов
		Система работы с педагогическим коллективом	-выполнение плана ВШК в полном объеме
	-выполнение плана ВШК на 80-%		До 3 баллов
	-за качество знаний учащихся по курируемым предметам: а) выше уровня школы на 10% б) выше уровня школы на 20%		До 5 баллов

		в) выше уровня школы на 30 и более процентов	
		-снижение успеваемости по курируемым предметам	- 2 баллов
		-отсутствие успевающих обучающихся	До 3 баллов
		-отсутствие учащихся, совершившие правонарушения и поставленных на учет в органах милиции за отчетный период (ВР)	До 3 баллов
		-поступление выпускников в ВУЗы (более 70%) –УВР	До 5 баллов
		- напряженность, интенсивность работы.	До 5 баллов
3.Заместитель директора по АХЧ		-отсутствие замечаний Роспотребнадзора	До 5 баллов
		-обеспечение выполнения требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 5 баллов
		-отсутствие замечаний контролирующих органов в невыполнении требований пожарной и электробезопасности, охраны труда	До 5 баллов
		– высокое качество подготовки и организации ремонтных работ	До 10 баллов
		-своевременное и качественное ведение отчетной документации	До 5 баллов
		-обеспечение санитарно-гигиенических условий в помещениях школы	До 3баллов
		-организация на высоком уровне подготовки школы к осенне-зимнему периоду	До 5баллов
		-выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей	До 5 баллов
	4.Педагог дополнительного образования	Сохранность контингента учащихся во внешкольных и внеклассных объединениях	Участие в мероприятиях, кон-курсах, соревнованиях, смотрах -уровень школы -муниципальный уровень -региональный уровень -Всероссийский уровень
Победа в конкурсах, смотрах, соревнованиях: - муниципальный уровень -региональный уровень -Всероссийский уровень			До5баллов До10баллов До15баллов
5.Педагог-организатор, социальный педагог, педагог-психолог, учитель- логопед	Своевременное и качественное ведение банка данных детей, охваченных различными видами контроля	-результативность коррекционно-развивающей работы	До 3 баллов
		-ведение учета и наличие системы работы с нуждающимися в социальной, коррекционной помощи	До 5 баллов
		-разработка программ, методик	До 5 баллов

		-проведение на высоком методическом уровне мероприятий воспитательного характера	До 5 баллов
		-активное участие в работе с участниками образовательного процесса (лекции, беседы, доклады)	До 3 баллов
		-проведение на высоком методическом уровне семинаров	До 5 баллов
		-участие в конкурсах профессионального мастерства	До 5 баллов
		-призовые места в конкурсах профессионального мастерства: а) – на муниципальном уровне б) – на региональном уровне в) – на всероссийском уровне	До 15 баллов
		-публикации в журналах, изданиях	До 3 баллов
		-высокий уровень исполнительской дисциплины	До 3 баллов
		-своевременная сдача отчетной документации	До 3 баллов
		-систематический выпуск школьной газеты	До 5 баллов
6. Воспитатель ГПД	Сохранность контингента	- Сохранность контингента групп продленного дня	До 5 баллов
	Результативность работы	-организация на высоком уровне досуговой деятельности -соблюдение режимных моментов -исполнительская дисциплина	До 5 баллов
7. Заведующий дошкольным отделением	Компетентность в осуществлении организационной деятельности	сохранность учебного и мягкого инвентаря, игрового материала, посуды, мебели	До 3 баллов
		высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	До 3 баллов
		высокий уровень организации аттестации педагогических работников;	До 3 баллов
		самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической и адм. работы в ДО	До 5 баллов
		обобщение и распространение передового педагогического опыта, личное участие в работе курсов по повышению квалификации с обменом опытом работы	До 5 баллов
		разработка программы развития ДОУ, образовательной программы	До 5 баллов
		организация работы с неорганизованными детьми	До 3 баллов
		организация экспериментальной работы	До 5 баллов
		руководство городским методическим объединением, опорным ДОУ	До 5 баллов
		специальный режим работы, безаварийность и качество выполняемых работ (работы по благоустройству ДО, текущему ремонту, хозяйственные работы, за	До 5 баллов

		подготовку учреждения к новому учебному году)	
		участие в городских общественных мероприятиях	До 3 баллов
8. Старший воспитатель ДО		высокий уровень организации и контроля учебно-воспитательного процесса	До 5 баллов
		высокий уровень организации аттестации педагогических работников	До 5 баллов
		самостоятельность принимаемых решений по вопросам методической и адм. работы ДО	До 5 баллов
		обобщение и распространение передового педагогического опыта, личное участие в работе курсов по повышению квалификации с обменом опытом работы	До 5 баллов
		разработка программы развития ДО, образовательной программы	До 5 баллов
		самостоятельная компьютерная обработка документации, ведение электронной папки	До 5 баллов
		несвоевременное выполнение приказов и распоряжений директора и заведующей ДО	Минус 5 баллов (за каждое)
9. Воспитатель, муз. руководитель, инструктор по физ. воспитанию, учитель-логопед, педагог-психолог ДО		высокое качество педагогической работы, напряженность и интенсивность труда	До 2 баллов
		достижение положительных результатов по охране жизни и укрепления здоровья детей	До 2 баллов
		работа по изучению и внедрению передового педагогического опыта, новых педагогических технологий, методик, разработка тематических перспективных планов, работа в творческих группах	До 3 баллов
		образцовую организацию предметно - развивающей среды	До 2 баллов
		качественное участие в методической работе (проведение ГМО и открытых просмотров для города и педагогов сада, выставки, конкурсы)	До 3 баллов
		осуществление контроля за своевременностью внесения родительской платы	1 балл
		изготовление и обновление игрового и учебного оборудования с целью пополнения методического кабинета	До 2 баллов
		выполнение ведущих ролей в утренниках и развлечениях в других группах	До 2 баллов
		участие воспитанников в городских и республиканских мероприятиях	До 2 баллов
		участие в городских и республиканских профессиональных конкурсах	До 3 баллов
		участие в работе с неблагополучными семьями (за обследование материально - бытовых условий семьи и	До 2 баллов

		оформлении актов)	
		высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации)	До 2 баллов
		за проведение корректирующей гимнастики по профилактике нарушений осанки и плоскостопия	1 балл
		участие в экспериментальной работе, внедрение новых образовательных программ и технологий	До 3 баллов
		ведение кружковой работы (при наличии плана, графика работы, учета посещаемости, регулярности проведения занятия, ежеквартального отчета)	До 2 баллов
		работа секретаря педагогического совета	До 2 баллов
		оказание помощи администрации ДО в решении особо важных административных вопросов	До 2 баллов
		специальный режим работы, безаварийность и качество выполняемых работ (работы по благоустройству ДОУ, текущему ремонту, хозяйственные работы, за подготовку учреждения к новому учебному году)	До 2 баллов
		сохранность учебного и мягкого инвентаря, игрового материала, посуды, мебели	До 2 баллов
		выполнение работ, не входящих в круг должностных обязанностей (за выполнение обязанностей дежурного по ДО, приём и сдачу дежурства сторожу).	До 2 баллов
		участие в городских общественных мероприятиях	До 2 баллов
		высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации)	До 2 баллов
		творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды	До 2 баллов
		исполнение ролей в утренниках, развлечениях для детей	До 2 баллов
		несвоевременное выполнение приказов и распоряжений директора и заведующей ДО	Минус 5 баллов (за каждое)
10.Младший обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал		организацию расчистки зимнего участка	До 2 баллов
		специальный режим работы, безаварийность и качество выполняемых работ (работы по благоустройству ДОУ, текущему ремонту, хозяйственные работы, за подготовку учреждения к новому учебному году)	До 2 баллов
		сохранность учебного и мягкого инвентаря, игрового материала, посуды, мебели	До 2 баллов
		выполнение работ, не входящих в круг	До 2 баллов

	должностных обязанностей (за выполнение обязанностей дежурного по ДО, приём и сдачу дежурства сторожа).	
	образцовое санитарное содержание пищеблока (акты проверок ЦГСЭН)	До 2 баллов
	высокое качество по приготовлению пищи (проверка технологии приготовления блюд бухгалтерией, м/с)	До 2 баллов
	участие в городских общественных мероприятиях	До 2 баллов
	высокий уровень исполнительской дисциплины (подготовка отчётов, документации)	До 2 баллов
	творческий подход к обновлению интерьера и развивающей среды	До 2 баллов
	пошив постельного белья, детских и взрослых костюмов к праздникам, штор для групп и атрибутов к сюжетно-ролевым играм	До 2 баллов
	исполнение ролей в утренниках, развлечениях для детей	До 2 баллов
	сложность деятельности и особые условия труда (за работу вручную-стирка штор, костюмов, покрывал, ковров)	До 2 баллов
	высокое качество работы по поддержке чистоты и порядка на территории и в помещении ДО	До 2 баллов
	оперативность выполнения заявок по устранению технических неполадок	До 2 баллов
	сохранность здания, ограждения, спортивного и игрового оборудования на участке д/с	До 2 баллов
	участие в ремонте помещений детского сада, озеленении территории и оборудовании огорода и цветника, наблюдение за территорией в течении дня	До 2 баллов
	своевременное реагирование на возникающие ЧС	До 2 баллов
	высокое качество работы по выполнению санитарных правил содержания детей в ДО (проверки Роспотребнадзора, старшей медсестры)	До 2 баллов
	бережное отношение к имуществу д/о, сохранность материальных ценностей	До 3 баллов
	осуществление контроля по обеспечению сохранности имущества	До 2 баллов
	эффективная работа по соблюдению законодательства РФ по охране труда и техники безопасности (инструкции, контроль)	До 5 баллов
	своевременность организации работы, связанной с обновлением и ремонтом технологического оборудования	До 2 баллов
	самостоятельность принимаемых решений по вопросам хозяйственной деятельности	До 3 баллов

		образцовое ведение документации по делопроизводству	До 3 баллов
		оперативность в работе и высокое качество её выполнения	До 3 баллов
		образцовое содержание лабораторного оборудования	До 2 баллов
		чёткий систематический учет расходуемых материалов	До 4 баллов