


<p>ПРИНЯТО Протокол Управляющего Совета № 4 от « 28 » августа 2023 г.</p>	<p>СОГЛАСОВАНО Протокол педагогического совета № 1 от « 29 » августа 2023 г.</p>	<p>УТВЕРЖДАЮ И.о. директора МБОУ «Гимназия №6» О.Н. Киселева МБОУ Приказ № 227/8 -ОД от « 31 » августа 2023 г.</p> 
---	--	--

**ПОЛОЖЕНИЕ**  
**об оплате труда работников Муниципального бюджетного**  
**общеобразовательного учреждения «Гимназия №6»**  
**г. Прохладного КБР**

**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 МБОУ «Гимназия № 6».
- 1.2 Система оплаты труда работников МБОУ «Гимназия № 6» включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются в пределах фонда оплаты труда МБОУ «Гимназия № 6».
- 1.3 Система оплаты труда работников МБОУ «Гимназия № 6» устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда работников МБОУ «Гимназия № 6», принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников учреждения.
- 1.4 Заработная плата работнику МБОУ «Гимназия № 6» устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда учреждения. Месячная заработная плата работника МБОУ «Гимназия № 6», отработавшего норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности, не может быть меньше минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.
- 1.5 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.
- 1.6 Установление надбавок и доплат работникам регулируется непосредственно МБОУ «Гимназия № 6» в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, содержащими нормы трудового права, и настоящим Положением.

1.7. При установлении, увеличении (индексации) окладов (должностных окладов)

работников их размеры подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

## **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 МБОУ «Гимназия №6», принятым работодателем с учетом мнения представительного органа МБОУ «Гимназия №6» и утвержденным руководителем МБОУ «Гимназия №6», предусматривается установление работникам муниципального учреждения повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе 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 МБОУ «Гимназия №6» 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 муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6») 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 муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6») 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 муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6») на повышающий коэффициент по профессиональной квалификационной группе.

2.8. Применение повышающего коэффициента к размеру оклада (должностного оклада) работника муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6») 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 МБОУ «Гимназия №6» может быть предусмотрено установление работникам муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия

№6») 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 МБОУ «Гимназия №6» 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.

Положением об оплате труда работников МБОУ «Гимназия №6» 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»;
- повышающий коэффициент водителям «за классность».

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

- при стаже работы от 3 до 5 лет – 0,10;
- при стаже работы от 5 до 10 лет - 0,15;
- при стаже работы от 10 до 15 лет - 0,20;
- при стаже работы свыше 15 лет - 0,25.

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.

Повышающий коэффициент за непрерывный стаж работы устанавливается всем работникам организаций, за исключением руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера организации.

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

2.11. Повышающий коэффициент за ученую степень «доктор наук», «кандидат наук» устанавливается работникам МБОУ «Гимназия №6» (в том числе руководителям) за наличие ученых степеней в размере:

- за ученую степень «доктор наук» – 0,2;
- за ученую степень «кандидат наук» – 0,1.

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.

2.12. Повышающий коэффициент водителям «за классность» устанавливается водителям автомобилей учреждений (организаций).

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов водителям «за классность»:

- водителям, имеющим категорию «С» – 0,15;
- водителям, имеющим категорию «D» – 0,25.

Размер выплат по повышающему коэффициенту водителям «за классность» определяется путем умножения оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на повышающий коэффициент.

Применение повышающего коэффициента водителям за «классность» 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/педагогической работы 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/педагогической работы:

- при наличии высшей квалификационной категории - 0,20;
- при наличии первой квалификационной категории - 0,10.

Повышающий коэффициент за квалификационную категорию устанавливается при выполнении работы по должности, по которой присвоена квалификационная категория.

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

2.14. Изменение размеров повышающих коэффициентов производится в следующие сроки:

- при увеличении стажа непрерывной работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении (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 получении водителем категории «С» или «D» – с даты открытия категории «С» или «D» в водительском удостоверении;
- 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.

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

2.16. Назначения ППК оговорены в ряде статей Трудового Кодекса РФ: ст. 72, ст. 57, ст. 135. В свою очередь начисление повышающего коэффициента не противоречит требованиям ст. 22 Трудового Кодекса. Размер ППК насчитывается работнику в руководствуясь статьей 152 ТК.

### **III. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера, доплат и надбавок, выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Гимназия №6»**

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/педагогической работы) работников муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6») 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/педагогической работы) 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 (далее – доплата за совмещение), устанавливается работнику в случаях совмещения им профессий (должностей), увеличения объема работы или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Доплата за совмещение устанавливается в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы) по основной работе или в абсолютных размерах по соглашению сторон. Доплата за совмещение устанавливается как одному работнику, так и нескольким работникам.

Размер доплаты за совмещение устанавливается в пределах фонда оплаты труда и не должен превышать размер денежных средств, выделяемых на оплату труда по вакантной должности (должности временно отсутствующего работника) независимо от числа лиц, которым устанавливается доплата за совмещение. Конкретные размеры доплаты за совмещение определяются каждому работнику дифференцированно в зависимости от квалификации этого работника, объема выполняемых работ, степени использования рабочего времени. Размер доплаты за совмещение может быть уменьшен или полностью отменен при пересмотре в установленном порядке норм нагрузки, а также в установленных работодателем в локальных нормативных актах, случаях ухудшения качества работы.

При установлении размера доплаты за совмещение не учитываются компенсационные выплаты за выполнение работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, если данная выплата уже установлена по основной должности.

Условия и порядок установления доплат за совмещение фиксируются в трудовом договоре, коллективном договоре, соглашении и локальных нормативных актах организации.

3.3.1. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени (норму труда) окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда. Если работник не полностью отработал норму рабочего времени за соответствующий календарный месяц года, то доплата производится пропорционально отработанному времени

3.4. Выплата компенсационного характера работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в размере не менее 4 процентов от оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ.

Решение об установлении конкретных размеров компенсационных выплат работникам, занятым на рабочих местах с вредными и (или) опасными условиями труда, принимается работодателем в порядке, определенном законодательством Российской Федерации на основании специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с целью обеспечения безопасности работников в процессе их трудовой деятельности и реализации прав работников на рабочие места, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны 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.

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

3.8. Выплата компенсационного характера за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, с их засекречиванием и рассекречиванием, а также за работу с шифрами осуществляется работникам организации в соответствии с условиями допуска в



пределах размеров, установленных Правительством Российской Федерации, в зависимости от степени секретности сведений, к которым работники имеют документально подтверждаемый доступ на законных основаниях.

3.9. Работникам муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6») 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/педагогической работы):

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) за работу в школах-интернатах общего типа в размере 15 процентов;

3) за работу в организациях для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в размере 20 процентов;

4) специалистам психолого-педагогических и медико-педагогических комиссий, логопедических пунктов в размере 20 процентов;

5) за работу в оздоровительных организациях санаторного типа (классах, группах) для детей, нуждающихся в длительном лечении, в размере 20 процентов;

3.10. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.3 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент, другим работникам организации – путем умножения размера оклада (должностного оклада) с ПК по ПКГ на соответствующий коэф

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

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 индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых, в соответствии с Методическими рекомендациями об организации обучения детей, которые находятся на длительном лечении и не могут по состоянию здоровья посещать образовательные организации, утвержденными Министерством просвещения Российской Федерации 14 октября 2019 г. и Министерством здравоохранения Российской Федерации 17 октября 2019 г., в размере 15 процентов;

3) 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;

4) за работу в исправительно-трудовых учреждениях (колониях), реализующих общеобразовательные программы, в размере 45 процентов.

5) учителям (педагогическим работникам, реализующим образовательные программы среднего профессионального образования) за проверку тетрадей по следующим предметам:

- русский язык, родной язык, начальные классы в размере 10 процентов;
- математика, информатика, физика в размере 5 процентов;
- другие предметы, требующие проверки тетрадей, в размере 2 процентов.

3.12. Размер выплат компенсационного характера, предусмотренных пунктом 3.11 настоящего Положения, исчисляется путем умножения размера оклада (должностного

оклада) с ПК по ПКГ с учетом фактического объема учебной нагрузки/педагогической работы на соответствующий коэффициент.

3.13. Работникам муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6») 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, преподавателям за заведование учебными мастерскими в размере 2 процентов;

4) руководителям предметных школьных методических объединений (методических объединений организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования) в размере 2 процентов.

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

3.15. Учителям и другим педагогическим работникам за классное руководство в 1–11(12) классах, педагогическим работникам, осуществляющим классное руководство (кураторство) в учебных группах образовательных организаций, реализующих образовательные программы среднего профессионального образования, устанавливается компенсационная выплата в размере 1250 рублей.

3.16. Педагогическим работникам муниципального общеобразовательных учреждений (МБОУ «Гимназия №6»), реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы (и основные программы профессионального обучения), производится ежемесячная денежная выплата в размере 3 000 рублей в месяц независимо от объема учебной (педагогической) 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 муниципального учреждения (организации).

3.17. Учителям, преподающим в организациях 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 КБР.

3.19. Молодым специалистам - педагогическим работникам организаций, реализующим программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования, дополнительного образования, а также основные профессиональные образовательные программы (и основные программы профессионального обучения), производится ежемесячная денежная выплата (далее – выплата молодым специалистам) в



течение первых трех лет непрерывной работы по профессии независимо от объема учебной (педагогической) нагрузки в размере:

1000 рублей в месяц за первый год работы;

2000 рублей за период работы более 1 года и до 2 лет;

3000 рублей за период работы более 2 лет и до 3 лет.

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

Выплата молодым специалистам выплачивается за фактически отработанное время в сроки, установленные для выплаты заработной платы.

Выплата молодым специалистам 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 молодым специалистам осуществляется в соответствии с приказом руководителя организации.

Для целей настоящего Положения молодыми специалистами признаются лица, до 30 лет, получившие среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающие на работу по полученной специальности педагога в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня.

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.

3.19. Работникам гимназии 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:

- работа у горячих плит, электро – жаровых шкафов, кондитерских и паромасляных печей и других аппаратов для жарения и выпечки;
- погрузо-разгрузочные работы, производимые вручную;
- работы, связанные с разделкой, обрезкой мяса, рыбы, резкой и чисткой лука, опалкой птицы;
- работы, связанные с мойкой посуды, тары и технологического оборудования вручную с применением кислот, щелочей и других моющих веществ;
- работы по стирке белья вручную с использованием моющих и дезинфицирующих средств;
- все виды работ, выполняемые в учебно-воспитательных учреждениях при переводе их на особо санитарно-эпидемиологический режим работы;
- работы с использованием химических реактивов, а также с их хранением (складированием);
- обслуживание котельных установок, канализационных колодцев и сетей;
- работа за дисплеями ЭВМ и программным обеспечением ;
- 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).

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 специальной оценки условий труда в

соответствии с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях, утвержденным Приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. N 579, постановлением № 426-ФЗ от 28.12.2013г. « О специальной оценки условий труда».

3.20. 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) до 12%.

3.21. Работникам гимназии могут устанавливаться надбавки за дополнительный вид работы, не входящий в круг основных обязанностей:

- доплата за проверку письменных работ - в размере от 2% до 15 % (пропорционально учебной нагрузке);

- доплаты стимулирующего характера устанавливаются за увеличение объема (количества работы) от штатной единицы:

за ведение научно-экспериментальной и экспериментально-методической работы (от 5% до 20%).

за ведение дополнительных направлений образовательного процесса в школе (от 5% до 20%)

за руководство и работу в школьной газете «Диалог» ( от 10%до 50%)

за работу в НОУ «Фотон» (от 5% до 20%)

за руководство работой методического журнала ( от 5% до 20% )

за руководство и работу в гимназическом музее (от 10% до 50%)

за работу в «Школе будущего первоклассника», «Школе молодого учителя», клубе «Интересный собеседник» (от 10% до 50%);

за руководство комиссией по профилактике правонарушений (от 5% до 20%);

за фонд учебников (от 10% до 30%)

логопеду - за работу логопедического пункта (от 10% до 20%)

За увеличение объема работ по основной должности, связанное с изменением контингента сотрудников и учащихся, а также с изменением функциональных обязанностей по основной должности педагогическим работникам:

- за работу по экспериментальным учебным программам и учебникам, работа по ФГОС НОО и ФГОС ООО – 5% от количества часов, проведенных по данным программам, учебникам, стандартам;
- за проверку тетрадей и ученических работ учителям начальных классов - до 15% от нагрузки, учителям русского языка и литературы – от 5% до 15% от нагрузки, учителям математики - от 5% до 15% от нагрузки, учителям иностранных языков, информатики, физики, химии – от 5% до 10 % от нагрузки, учителям географии, биологии, истории, черчения, технологии , ИЗО, КН КБР, ОБЖ, музыки, МХК – до 5% от нагрузки.
- за заведование учебными кабинетами физики, химии, биологии, ОБЖ, технологии, мастерских – от 5% до 15%,
- победителей школьного конкурса на лучший кабинет – до 15%, методическим – до 20% .

Оплату за заведование кабинетами производить при следующих условиях:

- Имеется документация на кабинет, кабинет отвечает санитарно-гигиеническим требованиям, требованиям ОТ и ТБ, обеспечивается сохранность в кабинете мебели, оборудования, наглядность, их исправность и пригодность к использованию, кабинет оформлен и оборудован необходимыми учебно-наглядными пособиями, дидактическим материалом, ведется постоянная работа по изготовлению

недостающего оборудования; ведется постоянная работа по пропаганде знаний по предмету.

Доплату за руководство кафедрами и методическими объединениями производить при условии, что руководитель направляет деятельность кафедры или методического объединения на повышение методического уровня педагогов, продуктивности педагогического труда, способствует развитию творческой инициативы всех его членов, участвует в организации изучения, обобщения и распространения педагогического опыта учителей, принимает активное участие в контроле за качеством образования; оказывает необходимую методическую помощь учителям; грамотно и дисциплинированно ведет необходимую документацию.

- за руководство кафедрами – от 2% до 20%;
- за руководство методическим объединением в гимназии – от 2% до 20%;
- за руководство городским методическим объединением – от 2% до 30%;
- за руководство и участие в экспертных группах при аттестации педагогических работников – до 15%;
- за ведение протоколов педсоветов, совещаний при директоре, методического совета, медико-психолого-педагогического консилиума, оперативных совещаний – до 20% (за каждый вид протокола);
- за ведение листков временной нетрудоспособности – от 5% до 15%.
- за работу по охране труда и технике безопасности – до 20% или до 3000 руб.;
- за выполнение обязанностей по организации работы по обеспечению пожарной безопасности – до 15% или до 3000 руб.;
- за выполнение обязанностей по охране прав детства – от 10% до 20%;
- за учет военнообязанных, работу по первичной постановке на воинский учет, патриотическое воспитание молодежи – от 15% до 30%;
- за разработку авторских программ – до 25%.
- за поддержку молодым специалистам :Диплом с отличием 1 год – до 50%, 2 года –до 40%, Обычный диплом 1 год – до 30%, 2 год –до 20%.
- за внеклассную работу по музыке -10-50%.
- за обслуживание спортивного инвентаря -20-45%.
- за организацию процедур закаливания от 5%.
- за организацию работы по социальной защите учащихся по профилактике правонарушений -10-20%.
- организация работы спортивного клуба -20 %.
- организация общественно полезного труда во время каникул и руководство их работы -25%.
- за создание и постоянное обновление школьного сайта от 20%.
- за работу в экспертной группе -25% или от 500руб.
- за реализацию адаптированных образовательных программ для детей с ОВЗ –до 40% (за каждого ученика) –учителям начальных классов ,от 10% до 1000 руб.( за каждого ученика)-учителям предметникам.
- за создание условий и организацию работы по интеграции с начальной школой –до 15%.
- выполнение обязанностей диспетчера по расписанию – до 50%.
- за классное руководство ; учителям начальных классов , учителям 5-11 классов – 1250руб.
- за проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися –до 45%.

- за проверку тетрадей – от 5%.

#### Другим работникам гимназии:

- за ведение школьного архива и архива сотрудников гимназии – до 20%;
- за организацию и проведение занятий по основам библиографической грамотности учащихся – до 5 %;
- за ведение учета и отчетности по питанию учащихся (воспитанников) - до 20%;
- за работу с допризывной молодежью – до 20%;
- за подготовку и участие в стрелковых соревнованиях (учащихся) – до 10%
- за осуществление работы курьера – до 20%.
- за ремонт школьного инвентаря и оборудования – до 10%;
- за озеленение кабинетов и холлов гимназии – до 10%;
- за ведение трудовых книжек – до 10%; (при отсутствии специалиста по кадрам)
- за ведение личных дел сотрудников до 10%;(при отсутствии специалиста по кадрам)
- за руководство по систематической подготовке мероприятий, экспериментальной площадки на уровне гимназии, города, республики, страны – до 30%;
- за разработку и ведение документации, регламентирующей деятельность гимназии – до 20%;
- за проведение семинаров-практикумов – до 20%;
- за руководство и работу в медико-психолого-педагогическом консилиуме – до 15%;
- за работу в городском Методическом Совете – до 10%;
- за курирование ГПД – до 15%;
- за курирование НОУ – до 20%;
- за осуществление взаимосвязи между гимназией и ВУЗами, Сузами и профориентационную работу – до 30% ;
- за осуществление взаимосвязи с УДОД – до 30%;
- за организацию работы по обучению на дому – до 20%;
- за систематическую переработку сверх рабочего времени, увеличение продолжительности рабочего времени ( за сложность, интенсивность, напряженность труда) – от 10% до 50%;
- за оформление документации в пенсионный фонд (за подготовку персонифицированного учета, за подготовку справок о стаже работы при оформлении пенсии) – до 50%;
- за составление и курирование расписания учебных занятий – от 10% до 50%;
- за руководство работой комиссий – до 10% от ставки.
- за заведование музеем -от 10%.
- за сложность и важность выполняемой работы - от 15 %.
- за дополнительную работу ,непосредственно не входящую в должностные обязанности (уборка подвальных помещений ,погрузочно-разгрузочные работы, оформление документов для получения пластиковых карточек ,за влажную уборку веранд на участке и другие виды работ) – от 10% или от 500 руб.
- участие в проведении ремонтных работах при подготовке ОУ ,ДО к новому учебному году – от 20 % или от 500 руб.
- за организацию работы с сайтом <http://zakupki.gov.ru>. <http://bus.gov.ru>. – от 25% до 70 %.
- за организацию и работу с программой 1 С – от 30% до 70 % .

- за работу по оформлении помещений школы ,ДО – от 10% -30%.
- за увеличение объема работ (площадь убираемой площади, количество учащихся и воспитанников при организации питания ,наполняемости группы сверхнормативно и др.) -5 %.
- за организацию кружковой работы – 10% -20%.
- за организацию питания учащихся -от 5% .
- за организацию дежурства по школе - до 30%.
- работникам библиотеки за проведение библиотечных уроков -20%.
- за выполнение обязанностей инспектора по охране прав детей -10-30%.
- за работу контрактного управляющего от 30% до 70%

3.21.Надбавки стимулирующего характера могут устанавливаются за качество работы всем педагогическим работникам и другим работникам гимназии, включая заместителей директора:

- за высокую результативность и эффективность выполняемой работы – до 30%.
- за звание «Заслуженный учитель РФ», «Заслуженный учитель КБР», «Почетный работник народного образования», «Отличник народного просвещения» и другие государственные награды (согласно трудового кодекса РФ) - от 5% до 10% .
- за систематическую подготовку и проведение на высоком уровне разовых мероприятий на уровне гимназии, города, республики – до 15%.

3.22.Категории трудовой деятельности, стимулируемые материальными поощрениями и премирование .

- За участие в разработке школьных программ.
- За организацию и участие в научно-исследовательской деятельности.
- За организацию и проведение семинаров, конференций, предметных декад, других внеклассных мероприятий на уровне школы, города, республики, страны, за победы в школьных, городских, республиканских, всероссийских конкурсах, грантах, национальных проектах.
- За подготовку документов к конкурсам (школьным, городским, республиканским, российским, национальным проектам, грантам)
- За высокую эффективность образовательного процесса.
- За выполнение работы по оформлению гимназии.
- За оригинальную разработку учебного пособия, методики, преподавания отдельных тем учебного курса.
- За работу без больничных листов.
- За организацию и проведение на высоком методическом и профессиональном уровне всех мероприятий ,семинаров.
- Активное участие в методических работах (педагогических конференциях ,чтениях, конкурсах).
- Высокое качество работы техперсонала по соблюдению санитарно-гигиенических норм в школе и ДО .
- За активное участие в инновационной деятельности.
- Высокая результативность в управленческой деятельности.
- Организация и проведение мероприятий ,повышающих авторитет и имидж школы у учащихся ,родителей ,общественности.

- Системное использование современных ,образовательных ,инновационных технологий ,в том числе информационных и здоровье сберегающих технологий.
- Личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения.
- Интенсивность и высокие результаты работ.
- Настойчивость и инициативность в достижении поставленных задач, целей ,умение достигать результата .
- За обеспечение качественного состояния помещений ,оборудование ,инвентаря.
- За подготовку и проведение на высоком уровне праздничных утренников и мероприятий.
- За непрерывный стаж работы.
- За низкий уровень заболеваемости воспитанников.
- За разнообразие форм методической работы с кадрами ,их эффективность
- За организацию системной работы с родителями ,отсутствие конфликтных ситуаций.
- За высокие показатели уровня развития воспитанников по итогам мониторинга реализации основного общеобразовательной программы дошкольного образования.
- За качественное и своевременное ведение отчетности и иной документации.
- За высокие показатели уровня развития воспитанников по итогам мониторинга реализации ООП ДО.
- За инициирование к участию в инновационной деятельности по внедрению современных технологий в содержание дошкольного и основного общего образования.
- За активное участие в профессиональных конкурсах ,конкурсах методических и воспитательных систем.

Денежные средства в виде премии, выплачиваются из сэкономленных средств фонда оплаты труда и надтарифного фонда.

Минимальный размер материальных поощрений – 100 рублей.

Доплаты и надбавки (за исключением доплаты за проверку тетрадей) материальные поощрения устанавливаются учителям совместителям по месту основной работы ( в случае острой необходимости или высокой результативности работы возможны выплаты ( доплаты, надбавки, материальные поощрения) совместителям.

Доплаты и надбавки устанавливаются на 1 календарный год с учетом корректирования на начало учебного года.

3.23. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам к окладам с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

К ним относятся:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

3.24. Конкретный размер выплат определяется в абсолютном размере, на основании листа оценивания (педагогам). Размер премий определяется в индивидуальном порядке и может исчисляться в процентах от должностного оклада или в абсолютных величинах.



3.25. Максимальным размером выплаты по итогам работы не ограничены. Одновременно работнику может быть выплачены несколько видов премий.

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

3.27. Руководитель представляет к премированию работников, особо отличившихся при выполнении срочной и важной работы, за достижения особых результатов, по результатам работы за определенный период, на основании Управляющего совета оформляется приказ директора школы (гимназии) о премировании конкретного работника.

3.28. Премирование может осуществляться ежемесячно, ежеквартально, по итогам полугодия, за 9 месяцев работы, по итогам учебного и календарного года, за определенный период может быть выплачена премия за выполнения особого и важного мероприятий или высокое качество выполнения работ.

3.29. При премировании учитываются:

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

3.30. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в Положении о распределении стимулирующей части ФОТ работников МБОУ «Гимназия №6». В гимназии одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год или за месяц.

3.31. Директор гимназии по согласованию с профсоюзным органом и Управляющим советом гимназии вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

3.32. Кроме стимулирующих выплат по листам оценивания могут выплачиваться разовые премии. Решение о введении каждой конкретной премии принимает директор гимназии. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в Положение о распределении стимулирующей части ФОТ работников МБОУ «Гимназия №6».

3.33. Работникам гимназии (в том числе директору, заместителям директора), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

3.34. 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, расширения зоны обслуживания или исполнения обязанностей временно

отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в процентном или денежном эквиваленте.

3.35. 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.

3.36. По решению директора 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 директора с указанием конкретных причин.

***Лица, имеющие дисциплинарные взыскания, лишаются возможности получения премий на срок от 3 месяце до 1 года.***

3.37. Работникам за работу с 22 до 6 часов (ночное время) производится доплата к окладу в размере 35% 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.

3.38. 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.

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

3.40. 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.

3.41. В случае образования экономии фонда оплаты труда гимназии вследствие неполного замещения временно отсутствующих работников, отпусков без сохранения заработной платы, оплаты пособий по временной нетрудоспособности из средств социального страхования и по другим причинам, средства направляются на увеличение стимулирующей части фонда оплаты труда и осуществление выплат стимулирующего характера работникам гимназии в соответствии с Положением о распределении премии и выплат стимулирующего характера.

#### **IV. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Гимназия №6»**

4.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам учреждений (организаций) Положением об оплате труда работников учреждения (организации) в соответствии с критериями оценки эффективности и результативности деятельности работников учреждений (организаций).

4.2. Значения критериев оценки эффективности деятельности работников муниципального учреждения (организации) определяются и корректируются исходя из задач, стоящих перед муниципальным учреждением (организацией).

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

4.4. В целях поощрения работников за выполненную работу в муниципальном учреждении (организации) могут быть установлены следующие стимулирующие выплаты и премии:

- надбавка за высокое качество работы;
- надбавка за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, учебный год, год);
- надбавка за внедрение новых эффективных практик;
- надбавка за применение в работе достижений науки;
- надбавка за наставничество.

5.5. При премировании учитываются:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения (организации);
- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждения (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 муниципального учреждения (организации).

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

В муниципальном учреждении (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 учреждения (организации).

5.3. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику, оговаривается в трудовом договоре, заключаемом педагогическим работником с муниципальным учреждением (организацией), осуществляющим 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 муниципальных учреждений (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 муниципальном учреждении (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.

Конкретный порядок определения размера часовой ставки определяется Положением по оплате труда работников муниципального учреждения (организации).

## **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:

$$\text{ЗП} = \text{ЗПбаз.} + \text{ЗПстим.},$$

где ЗПбаз. – базовая часть заработной платы;

ЗПстим. – 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:

$$\text{ЗПбаз.} = \text{Зфн} + \text{КВ},$$

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:

$$\text{Зфн} = (\text{Ст} \times \text{К} \times \text{Фн}) / \text{Нч.},$$

где: 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 учреждения

(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 (преподавателей), 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 присмотру и уходу за детьми) 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 (преподавательскую) 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 присмотру и уходу за детьми) по указанным основаниям.

## **VII. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения (организации)**

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

Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений (организаций) и среднемесячной заработной платы работников этих организаций (без учета заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера) устанавливается в кратности от 1 до 3.

Соотношение среднемесячной заработной платы руководителей, заместителей руководителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений (организаций) и среднемесячной заработной платы работников этих муниципальных учреждений (организаций), формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения (организации) и среднемесячной заработной платы работников учреждения (организации) определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующего руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера на среднемесячную заработную плату работников этого муниципального учреждения (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 руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров организаций определяются трудовыми договорами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Порядок установления размера должностного оклада руководителя муниципального учреждения (организации) определяется Учредителем, в зависимости от сложности труда, в том числе с учетом масштаба управления и особенностей деятельности и значимости учреждения (организации).

Расчет среднемесячной заработной платы руководителя, заместителей руководителя, главного бухгалтера муниципального учреждения (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 руководителей и главных бухгалтеров муниципального учреждения (организации) устанавливаются на 10 – 30 процентов ниже размера должностных окладов руководителей этих организаций.

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

7.4. Премирование руководителей муниципальных учреждений (организаций) производится по результатам оценки итогов работы муниципального учреждения (организации) за соответствующий отчетный период с учетом выполнения целевых показателей деятельности муниципального учреждения (организаций) на основании приказа учреждения при наличии соответствующего распоряжения Учредителя.

7.5. Выплаты компенсационного характера устанавливаются для руководителей учреждений (организаций), их заместителей и главных бухгалтеров 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 муниципальных учреждений (организаций) к группам по оплате труда руководителей разрабатываются и утверждаются Учредителем.

Должностной оклад руководителя муниципального учреждения (организации) с учетом компенсационных выплат устанавливается Учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников данного муниципального учреждения (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 муниципального учреждения (организации) с учетом компенсационных выплат;

ЗПср – средняя заработная плата работников муниципального учреждения (организации);

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителей муниципальных учреждений (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 муниципального учреждения (организации) и учитываются при определении должностного оклада (ДОКВр) руководителя муниципального учреждения (организации) в составе средней заработной платы (ЗПср) работников муниципального учреждения (организации).

Отнесение учреждения (организаций) к группам оплаты труда руководителей производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	Количество обучающихся (воспитанников дошкольных групп)	Коэффициенты
1 группа	Свыше 1000	До 2,5
2 группа	751-1000	До 2,25
	501-750	До 2,00
3 группа	201-500	До 1,75
4 группа	до 200	1,50

При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников дошкольных групп) муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6») определяется по списочному составу на начало учебного года (включая контингент дошкольных подразделений).

Соотношение средней заработной платы руководителя и средней заработной платы работников муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6»), 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 муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6») осуществляется в соответствии с порядком, установленным Учредителем.

7.8. Руководители муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6») могут осуществлять преподавательскую или иную педагогическую работу в объеме не более 6 часов с разрешения Учредителя.

Оплата труда руководителя муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6»), 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 работников муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6»), являющихся бюджетными (автономными) учреждениями, формируется исходя из объема субсидий, поступающих в установленном порядке бюджетному (автономному) учреждению из республиканского бюджета Кабардино - Балкарской Республики на выполнение муниципального задания, средств местного бюджета городского округа Прохладный КБР и средств, поступающих от оказания платных услуг.

8.2. Фонд оплаты труда муниципальных учреждений (организаций), являющихся казенными учреждениями, формируется в пределах лимитов бюджетных обязательств, доведенных муниципальному учреждению (организации) в рамках бюджетной сметы по соответствующей статье.

8.3. Доля в фонде оплаты труда муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6»), направляемая на оплату работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала, определяется следующим образом:

№ пп	Тип организации	Доля, проценты		
		до 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2023 г.	с 1 сентября 2024 г.
1	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью до 100 воспитанников включительно	Не более 50	Не более 50	Не более 50
2	Образовательные организации, реализующие программы дошкольного образования, и дошкольные блоки образовательных организаций, численностью свыше 100 воспитанников	Не более 40	Не более 40	Не более 40
3	Общеобразовательные организации численностью до 350 учащихся включительно	Не более 35	Не более 35	Не более 35
4	Общеобразовательные организации численностью свыше 350 учащихся	Не более 30	Не более 30	Не более 30
5	Организации дополнительного образования	Не более 30	Не более 30	Не более 30
6	Организации профессионального образования	Не более 35	Не более 33	Не более 30
7	Государственные бюджетные учреждения, осуществляющие иную деятельность	Не более 35	Не более 33	Не более 30

8.4. 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 муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6») в соответствии с нормативным локальным актом муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6») по порядку привлечения и расходования внебюджетных средств и составляет не более 50 процентов от общего объема привлеченных средств.

8.5. Экономия по фонду оплаты труда направляется на увеличение стимулирующего фонда, премий.

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

## **IX. Порядок формирования и утверждения штатного расписания МБОУ «Гимназия №6»**

9.1. Штатное расписание муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6») утверждается ее руководителем по согласованию с Учредителем.

9.2. К административно-управленческому персоналу МБОУ «Гимназия №6» относятся следующие работники, занятые управлением (организацией) оказания услуг, а также

выполняющие административные функции, необходимые для обеспечения деятельности муниципального учреждения (организации): директор, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по воспитательной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной части, главный бухгалтер (бухгалтер), экономист, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, заведующий (начальник) структурного подразделения (ДО), заведующий производством (шеф-повар), специалист по закупкам, специалист по кадрам 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 МБОУ «Гимназия №6» относятся педагогические работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано муниципальное учреждение, 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 муниципального учреждения (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, экономист, инспектор по кадрам, заведующий хозяйством, заведующий (начальник) структурного подразделения (ДОУ), 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 МБОУ «Гимназия №6» 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 МБОУ «Гимназия №6» 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 МБОУ «Гимназии №6»**

10.1. При награждении государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики руководителя муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6»), заместителей руководителя, главного бухгалтера и работников муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6») выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

Работникам муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6»), награжденным государственными наградами Кабардино-Балкарской Республики, устанавливается ежемесячная надбавка к заработной плате, включая все виды ежемесячных надбавок и доплат к должностному окладу.

10.2. При переходе на условия оплаты труда, определенные в соответствии с настоящим Положением, заработная плата работников муниципального учреждения (МБОУ «Гимназия №6») (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.

10.3. Норма рабочего времени работников гимназии устанавливается в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

10.4. 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.

10.5. 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.

10.6. Обеспечение функций младшего обслуживающего персонала и учебно-вспомогательного персонала в гимназии с учетом особенностей организации учебного процесса, режима занятий может осуществляться на основе гражданско-правовых договоров, заключаемых гимназией с физическими и (или) юридическими лицами, в пределах объема субсидий поступающих в установленном порядке гимназии.

10.7. Если при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для обслуживающего персонала учреждения ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается его суммированный учет. Учетный период устанавливается - один год.

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

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

Расчет часовой ставки определяются 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 настоящему Положению.

## **XI. Гарантии по оплате труда**

11.1. К основному персоналу гимназии относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создана гимназия. К перечню должностей основного персонала относятся преподаватель, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, учитель-логопед, педагог-организатор, музыкальный руководитель, преподаватель-организатор ОБЖ, библиотекарь, инструктор по физической культуре.

Заработная плата работников гимназии на 1 штатную единицу не может быть ниже минимальных размеров оплаты труда, установленных Правительством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики

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

11.3. Заработной платы выплачивается работникам за текущий месяца не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 15-е и 30(31) –е число месяца. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размер иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем, установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер и оснований произведенных удержаний, общей денежной суммы подлежащей выплате.

11.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставкой Центрального банка РФ. По невыплаченным в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактического невыплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

11.5. За разрешением индивидуального трудового спора о невыплате или неполной выплате заработной платы и других выплат работнику, он имеет право обратиться в суд в течении одного года со дня установленного срока выплаты указанных сумм, в том числе в случае невыплаты или неполной выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику при увольнении.



**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

**Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников муниципальных образовательных учреждений (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, <u>грузчик</u> , <u>дворник</u> , истопник, <u>кастелянша</u> , <u>кладовщик</u> , курьер, рабочий по обслуживанию в бане, рабочий производственных бань, рабочий по уходу за животными, садовник, сестра-хозяйка, <u>сторож</u> , вахтер), уборщик производственных помещений, <u>уборщик служебных помещений</u> , уборщик территорий, <u>кухонный рабочий</u> , <u>машинист по стирке и ремонту спецодежды</u> , <u>мойщик посуды</u> , оператор котельной, ремонтник плоскостных спортивных сооружений. <u>Рабочий по комплексному обслуживанию здания</u>	4791
2 квалификационный	профессии рабочих, отнесенные к 1 квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с наименованием «старший» (старший по смене)	4942

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 и вычислительных машин, <u>повар</u>	5134

2 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих	5282
3 квалификационный	профессии, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессии рабочих	5536
4 квалификационный	профессии, предусмотренные 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные работы, старший повар	5998

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	Агент по закупкам, <b><u>специалист в сфере закупок</u></b> , агент по снабжению, архивариус, кассир, машинистка, секретарь, секретарь-машинистка, <b><u>дежурный</u></b> (по общежитию и др.), <b><u>делопроизводитель</u></b> , комендант, паспортист, экспедитор	5163
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование «старший»	5729

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, <b><u>секретарь руководителя</u></b> , техник-технолог, художник, <b><u>техник – программист</u></b> , администратор	5802

2 квалификационный	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 внутридолжностная категория	6248
3 квалификационный	заведующий общежитием, <b>заведующий производством (шеф-повар)</b> , заведующий столовой, управляющий отделением (фермой, сельскохозяйственным участком); должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается первая должностная категория внутридолжностная категория	6621
4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий»	6978
5 квалификационный	начальник гаража, начальник (заведующий мастерской)	7706

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), <b>специалист по кадрам</b> , 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	6175
2 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутридолжностная категория	6621
3 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутридолжностная категория	6978

4 квалификационный	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производственное должностное наименование «ведущий», механик	7438
5 квалификационный	главные специалисты в отделах, отделениях, лабораториях, мастерских; заместитель главного бухгалтера	7885

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	7706
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)	9254
3 квалификационный	директор (начальник, заведующий) филиала, другого обособленного структурного подразделения, начальник структурного подразделения (отдела), заведующий структурным подразделением (отделом, отделением, кабинетом отрядом)	11082

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	7743

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	<u>младший воспитатель</u> , дежурный по режиму	7743
2 квалификационный	диспетчер образовательной организации, старший дежурный по режиму, ассистент (помощник) по оказанию технической помощи инвалидам и лицам с ограниченными возможностями здоровья	7743

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; <u>музыкальный руководитель</u> ; старший вожатый	12166
2 квалификационный	инструктор-методист; концертмейстер; <u>педагог дополнительного образования</u> ; <u>педагог-организатор</u> ; <u>социальный педагог</u> ; тренер-преподаватель	12672
3 квалификационный	<u>воспитатель</u> , мастер производственного обучения, методист; <u>педагог-психолог</u> , старший инструктор-методист, старший педагог дополнительного образования, старший тренер-преподаватель	13200
4 квалификационный	преподаватель, <u>педагог-библиотекарь</u> , <u>преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности</u> , руководитель физического воспитания, старший воспитатель, старший методист, тьютор, <u>учитель</u> , учитель-дефектолог, <u>учитель-логопед (логопед)</u>	13750

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

### 3.4. Профессиональная квалификационная группа

#### «Должности руководителей структурных подразделений»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, рублей
-------------------------	--	-----------------------------------

<p>1 квалификационный</p>	<p><b><u>заведующий (начальник) структурным подразделением:</u></b> кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной, учебно-производственной мастерской и другими <b><u>структурными подразделениями, реализующими программу дошкольного образования,</u></b> общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей</p>	<p>13507</p>
<p>2 квалификационный</p>	<p>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 образовательной организации (подразделения) начального и среднего профессионального образования, а также организаций дополнительного профессионального образования и государственных центров системы образования, старший мастер образовательной организации (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования</p>	<p>13915</p>

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по профессиональной квалификационной группе «Должности руководителей структурных подразделений» – до 1,80.

4. Минимальные размеры окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям медицинских и фармацевтических работников:

**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 учреждениях (МБОУ «Гимназия №6»).

2. Исчисление стажа непрерывной работы для установления повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы осуществляется муниципальным образовательным учреждением (МБОУ «Гимназия №6»).

3. При установлении работникам муниципальных образовательных учреждений (МБОУ «Гимназия №6») повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы учитывается продолжительность непрерывной работы работников в данном муниципальном образовательном учреждении (МБОУ «Гимназия №6»), а также время предыдущей работы или иной деятельности.

4. В стаж непрерывной работы, дающий работникам муниципальных образовательных учреждений (МБОУ «Гимназия №6») 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 муниципальном учреждении (МБОУ «Гимназия №6»), 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 организацией Кабардино-Балкарской Республики.

7. Стаж работы устанавливается приказом руководителя муниципального образовательного учреждения («МБОУ «Гимназия №6»).

8. Период работы, дающий работникам муниципального образовательного учреждения (МБОУ «Гимназия №6») право на установление повышающего коэффициента за непрерывный стаж работы, засчитывается работнику муниципального образовательного учреждения (МБОУ «Гимназия №6») 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 муниципального образовательного учреждения (МБОУ «Гимназия №6») 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 муниципального образовательного учреждения (МБОУ «Гимназия №6») 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;

6) 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.