

ПРИНЯТО Протокол Управляющего Совета № <u>2</u> От « <u>18</u> » <u>01</u> 20 <u>18</u> г.	СОГЛАСОВАНО Председатель ПК Т.М. Иванчикова Протокол ПК № <u>1</u> 20 <u>18</u> г.	УТВЕРЖДАЮ Директор МБОУ «Гимназия №6» А.В. Долгова Приказ № <u>48/1-02</u> от « <u>18</u> » <u>01</u> 20 <u>18</u> г.
---	--	--

ПОЛОЖЕНИЕ об оплате труда работников МБОУ «Гимназия №6» г. Прохладного КБР

I. Общие положения

1. Настоящее положение разработано на основании:

- Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001г. № 197-ФЗ
- Закона Российской Федерации от 29.12.2012г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 05.09.2013 г. № 247-ПП «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений КБР»
- Постановления Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 20.08.2015 г. №194-ПП «О внесении изменений в некоторые акты Правительства КБР»
- Программа поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных учреждениях Кабардино-Балкарской Республики на 2012-2018 годы, утвержденная Постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 29.12.2012г., по обеспечению повышения средней заработной платы различных категорий педагогических работников образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики
- Постановления Правительства КБР от 23.12.2013 г. № 330-ПП «О методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений КБР»;
- Постановления главы местной администрации городского округа Прохладный КБР от 09.10.2015 №1605 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Прохладный КБР».
- Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»

- Постановление местной администрации городского округа Прохладный № 1274 от 10.08.2016 года « О внесении изменений в положении об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Прохладный КБР»
- Указ Президента Российской Федерации от 01.06.2012 года №761 « О Национальной стратегии деятельности в интересах детей на 2012 -2017 годы»

1.2. Настоящее Положение устанавливает систему оплаты труда работников МБОУ «Гимназия №6 (далее - Гимназия).

Система оплаты труда включает:

- минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;
- наименования, условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок утверждения штатного расписания;
- условия оплаты труда директора гимназии, заместителей директора гимназии;
- порядок формирования и использования фонда оплаты труда;
- порядок определения стоимости бюджетной образовательной услуги;
- порядок расчета заработной платы педагогических работников гимназии.
- условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;

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

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

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

1.6. Директор МБОУ «Гимназия №6» может устанавливать заместителям директора по УВР выплаты стимулирующего характера, размеры которых зависят от выполнения показателей результатов деятельности учреждения.

1.7. При установлении должностных окладов заместителей директора учитываются:

- качество выполнения учреждением функций, отнесенных к его компетенции;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективности деятельности учреждения;
- способность работать с подчиненными;
- умение положительно воздействовать на подчиненных личным примером сознательного отношения к делу.

1.8. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ФОТ гимназии, внебюджетных средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

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

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

**II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры
повышающих коэффициентов по должностям работников
муниципальных учреждений системы образования по
профессиональным квалификационным группам**

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ; гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, сторож, уборщик производственных помещений, уборщик служебных помещений, уборщик территорий, кухонный рабочий, машинист по стирке и ремонту спецодежды, мойщик посуды, оператор котельной,.	2930 – 3220
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием «старший».	3020 – 3320

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

**Профессиональная квалификационная группа
«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»**

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификацио	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5	3140 – 3450

нный уровень	квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих ; водитель автомобиля, оператор электронно-вычислительных и вычислительных машин, повар, инспектор по кадрам	
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3230-3550
3 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих	3390-3720
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3670-4030

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

Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»

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

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

Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	лаборант, техник-программист, библиотекарь	3550 – 3900

2 квалификацион ный уровень	заведующий хозяйством должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутри должностная категория	3820 – 4200
3 квалификацион ный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	4050 – 4450

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

Профессиональная квалификационная группа «Общепромышленные должности служащих третьего уровня»

Квалификацио нные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификацион ный уровень	специалист по кадрам, специалист по закупкам, инженер по охране труда и технике безопасности , инженер –программист ,психолог Должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутри должностная категория	3770 – 4150
2 квалификацион ный уровень	заведующий библиотекой. должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться вторая внутри должностная категория	4050 – 4450
3 квалификацион ный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться первая внутри должностная категория	4270-4690

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

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно- вспомогательного персонала второго уровня

Квалификацио нные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1 квалификацион ный уровень	младший воспитатель , дежурный по режиму	5205

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

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных учреждений

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

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

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной, учебно-производственной мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	9080
2 квалификационный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующим программу дошкольного образования, общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей; начальник (заведующий, директор, руководитель, управляющий): кабинета, лаборатории, отдела, отделения, сектора, учебно-консультационного пункта, учебной (учебно-производственной) мастерской, учебного хозяйства и других структурных подразделений образовательного учреждения (подразделения) начального и среднего профессионального образования; старший мастер образовательного учреждения (подразделения) начального и/или среднего профессионального образования	9355

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений - до 1,80

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

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

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	главный библиотекарь, администратор (старший методист библиотеки, библиотекарь, администратор);	3900

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

Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в Едином тарифно - квалификационном справочнике работ и профессий рабочих . Едином квалификационном справочнике должностей руководителей ,специалистов и служащих ,или Профессиональным стандартам, которые утверждаются федеральным органом исполнительной властиЗосуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно- правовому регламенту в сфере труда.

Если в штатном расписании учреждения предусмотрены должности или профессии ,отнесенные к ППГ ,или по которым Правительство Кабардино – Балкарской Республики не установлены минимальные оклады, то по таким должностям и профессиям минимальные оклады устанавливается руководителем учреждения по согласованию с представителем профсоюзного органа или иного представителя трудового коллектива, избираемого работниками в случаях, предусмотренных Трудовым кодексам Российской Федерации, исходя из требований по образованию, квалификации или иных требований по должности или профессии.

III. Порядок утверждения штатного расписания МБОУ «Гимназия №6»

3.1. Штатное расписание учреждения утверждается директором по согласованию с Учредителем.

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

3.3. Оклады по другим должностям устанавливаются по профессиональным квалификационным группам соответствующих отраслей в соответствии с настоящим Положением и аттестационной комиссией учреждения.

3.4. Соответствие фактически выполняемых обязанностей и квалификации служащих требованиям квалификационных характеристик определяется

аттестационной комиссией учреждения на основании Порядка или Положения об аттестации работников учреждения.

IV. Порядок установления повышающих коэффициентов работникам МБОУ «Гимназия №6».

4.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам (ПКГ) устанавливаются приказом по МБОУ «Гимназия №6» с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Работникам гимназии может быть предусмотрено установление повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

а) повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
б) персональный повышающий коэффициент к окладу;
в) повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук».

г) водителям «за классность».

е) повышающие коэффициенты к окладу за непрерывный стаж работы.

Соответствующие повышающие коэффициенты устанавливаются директором гимназии при наличии финансового обеспечения в пределах ФОТ.

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

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

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

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

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

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

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

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному

результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию:

1,20 - за высшую квалификационную категорию;

1,10 - за первую квалификационную категорию;

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

4.5. Работникам гимназии (в том числе директору) за наличие ученых степеней устанавливаются повышающие коэффициенты в размере:

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

1,1 - за ученую степень «кандидат наук».

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

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

15% - 20% - за работу по оздоровлению детей в образовательном учреждении (классах, группах) ;

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

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

4.7. Водителю автомобиля гимназии может быть установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность» или категорию:

- водителю, имеющему категорию «D» - 1,15;

- водителю, имеющему категорию «E» - 1,25;

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

4.9. 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.

V. Порядок и условия

установления выплат компенсационного характера, доплат и надбавок, выплат стимулирующего характера работникам МБОУ «Гимназия №6»

5.1. 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 Гособразованию СССР от 20 августа 1990 г. N 579, постановлением № 426-ФЗ от 28.12.2013г. « О специальной оценки условий труда».

5.2. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается компенсационная выплата (надбавка) до 12%.

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

- доплата за проверку письменных работ - в размере от 5% 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 5% до 20%;
- за руководство методическим объединением в гимназии – от 5% до 20%;
- за руководство городским методическим объединением – от 10% 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 проведение консультаций и дополнительных занятий с обучающимися –до 45%.
- 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% .
- за классное руководство –до 45%.

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 20 % до 60 %
- за организацию и работу с программой 1 С – от 10% до 50 % .
- за работу по оформлении помещений школы ,ДО – от 10% -50%.
- За увеличение объема работ (площадь убираемой площади, количество учащихся и воспитанников при организации питания ,наполняемости группы сверхнормативно и др.) -5 %.
- За организацию кружковой работы – от 10% до 20%.
- за организацию питания учащихся - от 5% до 25%.
- за организацию дежурства по школе - до 30%.
- работникам библиотеки за проведение библиотечных уроков – от 20% до 40%.
- за выполнение обязанностей инспектора по охране прав детей -10-30%.
- за выполнение обязанностей инспектора по охране труда и технике безопасности, за пожарную безопасность -10-50%.

5.4. 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%.

5.5. 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.

5.6. 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.

5.7. 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.

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

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

5.10. 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.

5.11. 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.

5.12. 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.

5.13. 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.

5.14. 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.

5.15. 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 Положении о распределении стимулирующей части ФОТ работников МБОУ «Гимназия №6».

5.16. 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.

5.17. 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.

5.18. 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.

5.19. 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.

5.20. 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.

5.21. 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.

5.22. 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.

5.23. 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.

5.24. 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.

5.3. Порядок выплат стимулирующего характера

5.3.1. Стимулирование педагогических работников осуществляется по балльной системе с учетом утвержденных в настоящем Положении критериев и показателей. Перечень критериев и показателей определен в листе оценивания результативности профессиональной деятельности педагогического работника. Каждому критерию присваивается определенное максимальное количество баллов.

5.3.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда может быть увеличена за счет 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.

5.4. Условия распределения стимулирующих выплат

5.4.1. Система материального стимулирования работников гимназии включает в себя:

- Доплаты в течение учебного года - применяются ко всем работникам гимназии.
- Разовое ежемесячное премирование - применяется ко всем категориям работников.

5.4.2. Категории работников, получающих стимулирующие доплаты, выплаты, премии:

- Педагогические работники;

- Административно-управленческий аппарат;
- Учебно-вспомогательный персонал (социальный педагог, логопед, психолог, педагог дополнительного образования, библиотекарь, воспитатель группы продленного дня, преподаватель-организатор ОБЖ);
- Персонал, не связанный с образовательным процессом.

5.4.3. Критерии оценки качества работы по категориям персонала и должностям

Критериальная база для определения результативности деятельности учителя представляет собой широкий спектр информации, получаемой из различных источников.

Информация формируется в базах данных МБОУ «Гимназия №6» и МУ «Управление образования местной администрации городского округа Прохладный КБР». Сбор информации и суммарная оценка по показателям проводится в следующем порядке:

- оценивается каждый показатель результативности профессиональной деятельности учителя в баллах в листе оценивания результативности профессиональной деятельности педагогического работника (баллы проставляются в графе «Балл»);
- оценки, зафиксированные в графе «Балл», суммируются;
- оценивается деятельность учителя за учебное полугодие, по отдельным показателям – за учебный год;
- лист оценивания результативности профессиональной деятельности учителя по принятым критериям и показателям (оценочный лист) заполняется сначала самим учителем (этап самооценки), затем экспертной комиссией, численный и персональный состав которой определяется Управляющим советом Гимназии №6 и на основании его решения утверждается приказом директора гимназии.

5.5. Порядок определения выплат стимулирующего характера.

5.5.1. Работа с критериями и показателями оценок деятельности сотрудников проходит в несколько этапов:

1. Самооценка качества труда (в течение 1 недели; сроки строго регламентированы приказом по гимназии).
2. Изучение показателей, проверка и подготовка информации членами экспертной комиссии.
3. Согласование решения экспертной комиссии с Управляющим советом Гимназии.
4. Вынесение решения Управляющим Советом протокольно.
5. Оформление распределения стимулирующего фонда приказом по гимназии.

5.4.2. Стимулирующие выплаты устанавливаются 2 раза в год: 1 сентября (с учетом качественных показателей труда за период с января по август); 1 января (с учетом качественных показателей труда за период с сентября по декабрь) .

5.6. Порядок уменьшения и снятия стимулирующих выплат.

Стимулирующие выплаты могут быть сняты полностью или уменьшены на определённый срок на основании приказа директора с учётом мнения профсоюзного комитета, Управляющего Совета гимназии в случаях:

- некачественного выполнения работы, определённой при установлении стимулирующей выплаты, на основании документов, подтверждающих указанные факты (докладные, акты, табель учёта рабочего времени и другие);
- несвоевременном выполнении заданий, нарушении трудовой дисциплины;
- в связи с изменением организационных или технических условий труда.

Приказы об установлении, снятии, изменении стимулирующих выплат доводятся до сведения работников под их личную роспись в трёхдневный срок.

5.6.1. Педагог, ведущий несколько предметов в разных классах, то его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

5.6.2 При изменении квалификационной категории педагога в течение учебного года, его заработная плата должна быть пересчитана со дня вынесения аттестационной комиссией решения присвоения квалификационной категории.

5.6.3 Оплата труда учителей, замещающих разовые часы, производится исходя из расчета аудиторной и специальной частей базового фонда оплаты труда.

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

VI. Формирование фонда оплаты труда гимназии.

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

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

$$\text{ФОТ} = N \times \Pi \times Y \quad (1),$$

где

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

Π - поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения

Y - количество учащихся в образовательном учреждении.

VII. Распределение фонда оплаты труда гимназии.

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

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст} \quad (3)$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш} \quad (4),$$

где

ш - стимулирующая доля ФОТоу

Значение ш 30% - 35 %.

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

7.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (директора гимназии, заместители руководителя), педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителя, преподаватели), педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс (воспитатели дошкольных групп, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, организаторы внеклассной и внешкольной работы и др.) и младшего обслуживающего персонала образовательного

учреждения (лаборанты, уборщики, дворники, водители) и др.) складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТпоп} + \text{ФОТмоп} + \text{ФОТкомп} \quad (5),$$

где

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

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

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

ФОТ комп – фонд оплаты труда педагогических работников на компенсацию расходов за книгоиздательскую продукцию;

ФОТмоп - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

6. Директор гимназии формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп} \quad (6),$$

где

пп - доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс в общем ФОТ.

Значение пп – 60 % - 75 процентов.

7.3. Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между директором гимназии и работниками.

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

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

VIII. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в гимназии.

8.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс} \quad (7)$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с} \quad (8),$$

где

с - доля специальной части ФОТпп.

Значение с -30% - 35 %.

8.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости

бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (например, за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы учреждения, за обучение детей с отклонениями в развитии и за квалификационную категорию педагога).

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

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз} \quad (9).$$

Примерное соотношение ФОТаз и ФОТнз – 70 до 85 и 12 до 30 процентов соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяется гимназией исходя из специфики образовательной программы.

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

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

Стоимость одного ученико-часа рассчитана гимназией самостоятельно в сентябре (и январе - в случае изменения норматива подушевого финансирования) по формуле:

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

$$\text{Стп} = \frac{(a1 \times v1 + a2 \times v2 + a3 \times v3 \dots + a10 \times v10 + a11 \times v11) \times 52}{34} \quad (10),$$

где

Стп - стоимость одного ученико-часа;

52 - количество недель в календарном году;

34 - количество недель в учебном году;

ФОТаз - часть фонда оплаты труда, отведенная на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;

a3 - количество обучающихся в третьих классах;

a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Коэффициент перевода годового количества часов по учебному плану рассчитывается делением количества недель в календарном году на 12 месяцев и составляет $K=52/12=4,33$

8.4. Учебный план разработан гимназией самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка не превышает нормы, установленные федеральным базисным учебным планом и санитарными правилами и нормами.

Обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования.

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

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

Доля ФОТс - до 15% ФОТпп.

IX. Определение базовой части фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель).

9.1. **Базовая часть** фонда оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющего учебный процесс, (ФОТпп) состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс).

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

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

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (**ФОТо**), состоит из двух частей:

фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и

неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз} \quad (9).$$

Соотношение и порядок распределения ФОТнз и ФОТаз определяются исходя из специфики образовательной программы учреждения.

Значение **ФОТаз** устанавливается в диапазоне **70-85%** от **ФОТо**.

Значение **ФОТнз** устанавливается в диапазоне **12-25%** от **ФОТо**.

9.4. **Аудиторная занятость** включает проведение уроков согласно учебному плану.

9.5. Неаудиторная занятость включает следующие виды работ с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями педагогических работников:

- проверка письменных работ ;
- осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися;
- заведование учебным кабинетом, мастерскими, спортивными залами;
- руководство методическими кафедрами, ШМО, ГМО
- проведение дополнительных занятий, факультативов, консультаций с обучающимися;
- организация и проведение внеклассной и внешкольной работы по физическому воспитанию и спорту;
- организация и проведение внеклассной и внешкольной культмассовой работы;
- осуществление работы по наставничеству;
- осуществление кружковой работы.

9.6. Расчет доплат за неаудиторную занятость педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей).

9.6.1. Размеры доплат за неаудиторную занятость педагогическим работникам определяется Гимназией в соответствии с положением .

9.6.2. Доплаты за неаудиторную занятость устанавливаются приказом руководителя учреждения 2 раза в год: на 1 января и на 1 сентября и выплачиваются ежемесячно или на время выполнения этой работы в следующих размерах:

- **за исполнение функций классного руководителя по формуле:**

$$\text{1-11 классы} = \text{Стп} \times \text{ЧхН} \times \text{А},$$

где

Стп – стоимость «ученико - час»

Ч – количество часов определяется следующим расчетом

1-4 классы – 2,7 часа x 4,33

5-11 классы – 3 часа x 4,33

Н – количество учащихся в классе

А - повышающий коэффициент за квалификационную категорию

- **за проверку письменных работ** (5% от ФОТаз с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию , приоритетность предмета, за работу в профильных классах по каждому предмету и по каждому классу)

- русский язык и литература – до 15% (5-11 классы)

- математика (5-11 классы) – до 15%

- физика, химия, иностранный язык – до 10%

- история, информатика, биология, география, черчение- до 5%

- **за заведование учебным кабинетом** в размере - от 10 % до 30% или до 1000 руб.

- **за руководство предметными методическими кафедрами** в размере:

- кафедра начального образования - до 1000 руб.

- кафедра гуманитарных и общественных наук –от 5 % до 40% или до 1300 руб.

- кафедра естественных и точных наук - от 5% до 900 руб.

- кафедра технологии, искусства, физической культуры и ОБЖ – от 5%до 700 руб.

- **за руководство ШМО классных руководителей** в размере до:

1-4 классов

- от 10 %до 40% или до 250 руб.

5-8 классов

- от 5% до40% или 450 руб.

9-11 классов

- от 5%до 40% или до 300 руб.

- за руководство ГМО в размере от 5 % до 40% или до 1000 руб.:

- за организацию и проведение кружковой работы по предмету рассчитывается по формуле:

$C \text{ тп.} \times \text{кол-во часов в неделю} \times 4,33 \times \text{к-во уч-ся в группе} \times A,$

где

A – коэффициент за квалификационную категорию

-за организацию и проведение внеклассной, культурно-массовой работы –

- от 5% до 50% или до 2000

руб.

- за организацию и проведение внеклассной и внешкольной спортивно-массовой работы - от 10 % до 40% или до 2000 руб.

за организацию и проведение внеклассной работы по предмету –от 5% до 25% или до 2000 руб.

от ФОТаз с учетом повышающих коэффициентов за квалификационную категорию , приоритетность предмета, за работу в профильных классах по каждому предмету и по каждому классу)

9.7. Выплаты из специальной части фонда оплаты труда

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

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные ТК РФ, нормативными актами КБР;

-доплаты за вредные условия труда при условии о специальной оценки условий труда;

-доплаты за наличие Почетного звания, государственных наград в соответствии с действующим законодательством

- повышающие коэффициенты: за сложность и приоритетность предмета, за квалификационную категорию, за преподавание профильных предметов, спецкурсов, поддерживающих профиль, в классах профильного, предпрофильного, лицейского обучения;

9.7.2. Порядок установления размера выплат из специальной части фонда оплаты труда работникам.

Выплаты компенсационного характера за вредные условия труда предусмотренные нормативно-правовыми актами РФ и на основании специальной оценки условий труда.

Х. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

$$\text{Зпр} = \text{Стп} \times \text{Н} \times \text{Чаз} \times \text{Кпр} \times \text{Кгр} \times \text{Кзв} \times \text{Коб} \times \text{А} + \text{Днз} + \text{Пр} \quad (11),$$

где

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

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

Н – количество обучающихся по предмету в каждом классе;

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

Кпр – повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета.

Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы гимназии, определяется по четырем группам приоритетности предмета на основании следующих критериев:

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

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

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

б) сложность в подготовке к занятиям:

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

в) дополнительная нагрузка при подготовке лабораторного, демонстрационного оборудования к урокам:

1 балл – химия, биология, физика;

г) неблагоприятные условия для здоровья педагога:

1 балл – химия, информатика и другие;

д) дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма:

2 балла – родной язык и литература, иностранные языки.

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

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

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

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

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

Предмет	Суммарный рейтинговый балл	Уровень сложности	Повышающий коэффициент приоритетности предмета
русский язык	3	3	1,15
литература	2	2	1,1
математика	3	3	1,15
иностраннные языки	3	3	1,15
химия	3	3	1,15
физика	3	3	1,15
биология	2	2	1,1
информатика	2	2	1,1
технология	1	1	1,05
физкультура	0	0	1
ОБЖ	0	0	1
история	2	2	1,1
обществознание	2	2	1,1
история КБР	1	1	1,05
география КБР	1	1	1,05
право	1	1	1,05
начальные классы	3	3	1,15
география	2	2	1,1
кабардинский язык	2	2	1,15
КН КБР	0	0	1
музыка	0	0	1
ИЗО	0	0	1
геометрия	3	3	1,15
алгебра	3	3	1,15
русский родной	3	3	1,10
ритмика	0	0	1,0
ОРКСЭ	2	2	1,1
астрономия	2	2	1,1

экономика	2	2	1,1
окружающий мир	2	2	1,1
ОДНК	2	2	1,1

К_{гр} – коэффициент, учитывающий деление класса на группы (в соответствии с Уставом гимназии при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура, кабардинский, балкарский языки (родные языки)), проведении профильных и элективных курсов, устанавливаемые в следующих размерах:

1 – если класс не делится на группы;

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

3 – если класс делится на 3 и более группы при изучении родных языков (при этом количество учащихся в отдельной группе, умноженное на 3, не может превышать численность учащихся в классе);

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

К_{зв} - повышающий коэффициент за ученые степени «доктор наук», «кандидат наук», который устанавливается в следующих размерах:

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

1,1 – за ученую степень «кандидат» наук.

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

К_{об}- повышающий коэффициент за работу в классах профильного, предпрофильного, гимназического, углубленного, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения на дому в соответствии с реализуемой программой:

профильные предметы – 1,2

предпрофильное обучение – 1,2

гимназические классы – 1,2

углубленное изучение отдельных предметов – 1,2

обучение на дому – 1,4

обучение по индивидуальным траекториям – 1,4

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

1,2 – для педагогических работников, имеющих высшую категорию;

1,1 – для педагогических работников, имеющих первую категорию;

Д_{нз} – доплата за неаудиторную занятость.

Доплаты за неаудиторную занятость педагогическим работникам производятся по всем установленным гимназией видам неаудиторной деятельности, включая консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, проверку письменных работ, ведение учебных кабинетов, осуществление функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы

работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) и их размеры определяются самостоятельно;

Пр - стимулирующие выплаты, осуществляемые в соответствии с положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения.

Оплата за выполнение функций классного руководителя, производится по формуле:

$K(д) \times СТП \times 4.33 \times 3$ (в начальной школе)

$K(д) \times СТП \times 4.33 \times 3,6$ (в среднем и старшем звене),

Где $K(д)$ – наполняемость класса(количество детей в классе)

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

XI. Расчет заработной платы директора, заместителей директора гимназии.

11.1. Должностной оклад директора гимназии устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников гимназии один раз в год – в начале календарного года и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников гимназии.

11.2. Предельный уровень соотношения средней заработной платы директора гимназии с учетом стимулирующих и компенсационных выплат и средней заработной платы работников Гимназии с учетом стимулирующих и компенсационных выплат устанавливается государственными органами, осуществляющим функции и полномочия учредителя соответствующих учреждений, в кратности от 1 до 3

Заработная плата директора гимназии устанавливается исходя из средней заработной платы работников гимназии и группы оплаты труда по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПспр \times Кгр \quad (12),$$

где

ЗПр – заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПспр – средняя заработная плата работников данного учреждения;

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений

1 группа – коэффициент до 3,0;

2 группа - коэффициент до 2,5;

3 группа – коэффициент до 2,0;

4 группа - коэффициент до 1,75.

Отнесение образовательных учреждений к группам оплаты труда руководителя производится по следующим показателям:

Группа по оплате труда руководителей	1 группа	2 группа	3 группа	4 группа
--------------------------------------	----------	----------	----------	----------

коэффициенты	до 3,0	до 2,5	до 2,25	до 2,0	до 1,75
Количество учащихся и воспитанников дошкольных групп	свыше 1000	751 - 1000	501 - 750	201 - 500	до 200

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

11.3. Должностные оклады заместителей руководителя гимназии устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора гимназии.

Заработная плата заместителей директора гимназии устанавливается в соответствии с группой по оплате труда директора гимназии 1 раз в год в начале календарного года.

$$ЗПр = ЗПрх \cdot Кр \quad (13),$$

где

$ЗПр$ - заработная плата заместителей директора.

$ЗПрх$ – средняя заработная плата работников гимназии;

$Кр$ – коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда директора гимназии в следующих размерах:

1-я группа - до 2,3;

2-я группа - до 1,8;

3-я группа - до 1,5;

4-я группа - до 1,3

Отнесение образовательных учреждений к группам оплаты труда руководителя производится по следующим показателям

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

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

11.5. Заработная плата директора гимназии, заместителей директора гимназии состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

11.6. Учредитель МБОУ «Гимназия №6» , может устанавливать директору гимназии выплаты стимулирующего характера в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда гимназии. Выплата премии директору гимназии производится на основании приказа гимназии при наличии соответствующего распоряжения Учредителя. Решение Учредителя о премировании директора гимназии доводится до директора гимназии в установленном порядке.

11.7. Выплаты стимулирующего характера заместителям директора гимназии осуществляются в соответствии с разделом V настоящего Положения.

XII. Другие вопросы оплаты труда

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

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

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

Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

12.3. Оплата труда учителей, замещающих разовые часы, производится исходя из расчета аудиторной и специальной частей базового фонда оплаты труда.

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

12.4. 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.

12.4. 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 определяется 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.

ХIII. Гарантии по оплате труда

13.1. 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

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

13.3 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.

13.4 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.

13.5 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.