

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ «СРЕДНЯЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА №1
СТАНИЦЫ КАРДОНИКСКОЙ»**

Директор МБОУ «СОШ №1

Ильинова



Утверждаю:

«_____» ст. Кардоникской»

Н.Д.Ильинова

«25» января 2022 г

**ПОЛОЖЕНИЕ
О СИСТЕМЕ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

Общие положения

1.1. Настоящее положение об отраслевой системе оплаты труда работников учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики (далее - Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 № 11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в соответствии с постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 09.10.2012г « О внесении изменений в постановление Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 11.08.2010г №257, в целях совершенствования системы оплаты труда работников Муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя общеобразовательная школа №1 ст. Кардоникской» (далее также - учреждения).

1.2. Положение устанавливает систему оплаты труда работников учреждения.

1.3. Система оплаты труда работников учреждения включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера, которые устанавливаются коллективным договором, в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

1.4. Положение предусматривает единые принципы формирования системы оплаты труда работников учреждений образования, включающие в себя:

рекомендуемые размеры окладов (должностных окладов), по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ),

наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера и критерии их установления,

условия оплаты труда руководителей, его заместителей, главных бухгалтеров учреждения.

1.5. Настоящее Положение регулирует порядок оплаты труда работников учреждения за счет средств республиканского бюджета.

1.6. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

1.7. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится по каждой из должностей.

1.8. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.9. Месячная заработная плата работников должна быть не менее установленного законодательством минимального размера оплаты труда.

2. Основные условия оплаты труда

2.1. Размеры окладов (должностных окладов) работников устанавливаются с учетом

занимаемых ими должностей к соответствующим профессионально квалификационным группам, утвержденным приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29.05.2008 № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих», от 29.05.2008 № 247н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих», от 05.05.2008 № 216н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования», от 05.05.2008 № 217н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников высшего и дополнительного профессионального образования», от 31.08.2007 № 570 «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников культуры, искусства и кинематографии».

2.2. При наличии у педагогического работника квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от присвоенной квалификационной категории.

При отсутствии у педагогического работника присвоенной квалификационной категории оклад ему устанавливается в зависимости от педагогического стажа.

2.3. Наличие квалификационной категории учитывается в течение 5 лет со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014г №276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников, осуществляющих образовательную деятельность."

2.4. Исчисление заработной платы отдельным категориям педагогических работников может осуществляться из расчета педагогической нагрузки.

2.5. С 1 сентября 2020 года осуществляется выплата ежемесячного денежного вознаграждения педагогическим работникам государственных и муниципальных общеобразовательных организаций за классное руководство в размере не менее 5 тысяч рублей с сохранением ранее установленных доплат, которые получают педагогические работники за классное руководство в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 4 апреля 2020 г. N 448 «О внесении изменений в государственную программу Российской Федерации «Развитие образования» утверждены Правила, согласно которым выплата денежного вознаграждения за классное руководство педагогическим работникам именуется «ежемесячное денежное вознаграждение за классное руководство педагогическим работникам» и выплачивается в размере 5000 рублей ежемесячно, но не более 2-х выплат одному педагогическому работнику при условии осуществления классного руководства в 2-х и более классах.

2.6. Денежное вознаграждение за классное руководство является составной частью заработной платы педагогического работника и учитывается:

-при определении налоговой базы по НДФЛ, отчислений по единому социальному налогу, страховым взносам на обязательное пенсионное страхование и страховым взносам по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также для расчета заработной платы работников организаций, расположенных в местностях с особыми климатическими условиями, а также процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях;

— при исчислении пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, при определении размера пособия по временной нетрудоспособности за первые 3 дня временной нетрудоспособности, выплачиваемого за счет средств работодателя.

2.7. Осуществление педагогическими работниками классного руководства относится к существенным условиям трудового договора педагогического работника, и при надлежащем его осуществлении каких-либо изменений в трудовой договор без согласия педагогического работника не допускается;

2.8 Введение должности классного руководителя взамен суммирования денежного вознаграждения и иных выплат, предназначенных для оплаты классного руководства, не допускается, т.к. такой должности нет в Номенклатуре должностей, утвержденной постановлением Правительства РФ от 8.08.2013 г. № 678 и отсутствует регулирование трудовых прав работника по такой должности;

работников, включая учителей, не входит, в связи с чем осуществление классного руководства обеспечивается путем установления педагогическим работникам соответствующих выплат, в том числе в виде денежного вознаграждения в размере 5000 рублей.

2.10 Руководителям учреждений оклады определяются в соответствии с приложением 4 настоящего Положения.

2.11 Положением о системе оплаты труда работников учреждения предусматривается повышающий коэффициент к окладу педагогических работников, работающих в сельской местности в размере 25 % в соответствии с Законом Карачаево-Черкесской Республики от 02.11.2009 № 50-РЗ «Об образовании в Карачаево-Черкесской Республике».

Размер выплат по повышающему коэффициенту к окладу определяется путем умножения размера оклада работника на повышающий коэффициент.

Повышающий коэффициент к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение повышающего коэффициента к окладу образует новый оклад и учитывается при начислении компенсационных выплат.

2.12 С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные в положении (Приложение 2). Выплаты компенсационного характера устанавливаются в процентах к окладам работников.

2.13. Работникам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные в положении (Приложение 3). Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в процентах к окладам или в абсолютных размерах и максимальными размерами не ограничиваются.

2.14 В установленные оклады (должностные оклады) педагогических работников включается размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 01 мая 2014 года.

3. Условия оплаты труда руководителя, его заместителей и главного бухгалтера

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

3.2. Должностной оклад руководителя учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в трудовом договоре (дополнении к трудовому договору).

Размеры должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера руководителя учреждения устанавливаются органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение образования.

3.3. Минимальный размер должностного оклада руководителя учреждения определяется как средняя заработная плата работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения.

При расчете средней заработной платы работников основного персонала не учитываются выплаты компенсационного характера. Средняя заработная плата работников основного персонала учреждения определяется путем деления суммы окладов (ставок) заработной платы, заработной платы за педагогические часы и выплат стимулирующего характера работников основного персонала учреждения за отработанное время в предшествующем календарному году на среднемесячную численность работников основного персонала учреждения за все месяцы календарного года, предшествующего году установления должностного оклада руководителя учреждения.

При определении среднемесячной численности основного персонала учреждения учитывается: среднесписочная численность основного персонала учреждения, работающего на условиях полного рабочего времени;

среднемесячная численность основного персонала учреждения, являющегося внешними совместителями.

Работник, работающий в учреждении на одной, более чем одной ставке (внутренний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

Работник, работающий в учреждении на менее чем одной ставке (внутренний совместитель, внешний совместитель) учитывается в списочной численности работников основного персонала учреждения как один человек (целая единица).

При расчете средней заработной платы для определения оклада руководителя не учитывается заработная плата заместителей руководителя, а также средства из федеральных источников и средства, получаемые от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Перечень должностей работников, относимых к основному персоналу по виду экономической деятельности

- 1) общеобразовательные учреждения - педагогические работники, учитель (оплата за педагогические часы);

3.4. Должностной оклад руководителя учреждения устанавливается в кратном отношении к минимальному размеру оклада в соответствии со следующими коэффициентами в зависимости от отнесения учреждений образования к группам по оплате труда руководителей, которые определяются в порядке, установленном приложением 2 к настоящему Положению:

N п/п	Наименование	Коэффициент кратности			
		I	II	III	IV
1.	Руководитель учреждения высшего и дополнительного профессионального образования	до 2,5	-	-	-
2.	Руководитель института гуманитарных исследований	до 2,5			
3	Руководитель образовательного учреждения	до 1,5	до 1,4	до 1,3	до 1,2

3.5. В случае превышения количества баллов при отнесении учреждений к I группе по оплате труда руководителей образовательных учреждений коэффициенты кратности могут быть установлены в следующих размерах:

превышение в три раза - коэффициент 2,0;

превышение в два раза - коэффициент 1,8.

3.6. Заместителям руководителя учреждения должностные оклады устанавливаются на 10%-30% ниже должностного оклада руководителя. При установлении заместителям руководителя учреждения должностных окладов учитывается стаж работы на руководящих должностях, наличие ученой степени или какие-либо особые заслуги.

3.7. Главным бухгалтерам должностные оклады устанавливаются на 10%-30% ниже должностного оклада руководителя. При установлении должностных окладов учитывается стаж работы, наличие ученой степени или какие-либо особые заслуги.

3.8. С учетом условий труда руководителю учреждения, его заместителям и главному бухгалтеру устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 4 настоящего Положения.

3.9. Руководителям учреждений, их заместителям и главным бухгалтерам устанавливаются стимулирующие выплаты, предусмотренные разделом 5 настоящего Положения.

3.10. Премирование руководителя учреждения осуществляется органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение образования - Администрацией Зеленчукского муниципального района с учетом результатов деятельности учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы учреждения за счет утвержденных ассигнований "

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

4.1 В соответствии с Перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в учреждении устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

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

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

Указанные виды выплат компенсационного характера подразделяются на дополнительные виды выплат.

4.2 Выплаты компенсационного характера начисляются на оклад и выплачиваются как по основной должности, так и по должности, занимаемой по совместительству, в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

4.3. На момент введения новых систем оплаты труда указанные выплаты устанавливаются всем работникам, получавшим ее ранее.

4.4. В учреждении на основании Перечня выплат компенсационного характера составлен и утвержден по согласованию с выборным профсоюзным органом перечень должностей работников, которым с учетом конкретных условий работы в данном учреждении, подразделении и на должности производятся соответствующие выплаты.

4.5. Доплата за работу в тяжелых и вредных условиях труда, на работах в особо тяжелых и особо вредных условиях труда устанавливается работникам учреждения в соответствии с Перечнем работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Гособразования СССР, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам СОУТ (специальной оценки условий труда) за время фактической занятости в таких условиях, проводимой в соответствии с Типовым положением об оценке условий труда на рабочих местах и порядке применения отраслевых перечней работ, на которых могут устанавливаться доплаты рабочим за условия труда, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 13.10.1986 № 387/22-78.

4.6. Доплаты за классное руководство, проверку тетрадей устанавливаются в размере, предусмотренном приложением 2 к настоящему Положению, в классе (учебной группе) с наполняемостью не менее 15 человек.

Для классов (учебных групп) с меньшей наполняемостью расчет размера доплаты за классное руководство, проверку тетрадей осуществляется в размере 50 процентов от установленной доплаты.

4.7. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.8. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.9. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или поручения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она

4.10. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от продолжительности рабочей недели, установленной работнику.

Доплата за каждый час работы в ночное время устанавливается в размере 35 % от часовой ставки.

4.11. Выплата за работу в выходные и праздничные нерабочие дни производится в размере:

- одинарной дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени,

- двойной дневной или часовой ставки (части оклада за день или за час работы) сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.12. Оплата сверхурочной работы производится за первые два часа работы в полуторном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы), за последующие часы – в двойном размере дневной или часовой ставки (части оклада за день или час работы). По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.13 Доплата за ненормированный рабочий день производится водителям легкового автомобильного транспорта и водителям транспортных средств, занятых перевозкой детей.

5. Порядок и условия стимулирования работников учреждения

5.1. В соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Карачаево-Черкесской Республики от 23.01.2009 №11 «О введении новых систем оплаты труда работников республиканских бюджетных учреждений и органов государственной власти Карачаево-Черкесской Республики, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников республиканских государственных учреждений», в учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет), для работников, не являющимися педагогическим персоналом;

- выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

- выплаты за качество работы;

- премиальные выплаты по итогам работы.

5.2. Виды выплат должны отвечать уставным задачам учреждения и могут основываться на следующих показателях оценки эффективности его работы:

- соблюдение лицензионных требований;

- соблюдение срока действия лицензии;

- ведение образовательной деятельности по направлениям (специальностям), уровням формам обучения и в сроки, установленные лицензией, кадровое обеспечение образовательной деятельности;

- выполнение аккредитационных показателей;

- научная, научно-техническая деятельность и ее результативность;

- использование инновационных методов в учебном процессе.

5.3. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, дополнительными соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с настоящим Положением в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

5.4. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

5.5. Выплаты стимулирующего характера производятся за отработанный период.

5.6. Выплаты за стаж непрерывной работы (выслугу лет) производятся в процентах от оклада.

Работникам, занимающим по совместительству штатные должности, выплата за стаж непрерывной работы производится в порядке и на условиях, предусмотренных для этих должностей.

5.7. Выплаты за квалификацию, необходимую для осуществления соответствующей профессиональной деятельности рекомендуется устанавливать, в том числе работникам, имеющим почетные звания или ученую степень по профилю выполняемой работы.

Доплата за наличие почетного звания «Заслуженный», «Народный» также применяется для педагогических работников, получившим почетное звание «Заслуженный», «Народный» в республиках, входивших в состав Союза Советских Социалистических Республик по 31 декабря 1991 года.

5.8. Выплату за интенсивность и высокие результаты работы выплачивать работникам за:

- выполнение непредвиденных и срочных работ;

- компетентность работника в принятии решений;

- особый режим работы (связанный с обеспечением безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения);

- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

5.9. Выплаты за качество выполняемых работ осуществляются на основании Перечня критериев и показателей качества предоставления образовательных услуг, разработанных и утвержденных образовательным учреждением.

5.10. Премияльные выплаты по итогам работы могут производиться за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год, с целью поощрения работников по итогам работы за установленный период.

- Квартальная премия - не более 25% от месячного содержания работников;

- Полугодовая премия - не более 50% от месячного содержания работников

- Премия по итогам работы за год не ограничена размером

- Единовременные премии могут предусматриваться к юбилейным датам, профессиональным и другим праздникам (День учителя, Новый год, 23 февраля, 8-е марта), в связи с уходом на пенсию и другие. Конкретный размер премии определяется как в процентах к окладу, так и в абсолютном размере (в зависимости от экономии фонда оплаты труда).

5.11. Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

Премия устанавливается работнику с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы:

- организация и проведение мероприятий, направленных на повышение качества образования, на повышение авторитета и имиджа учреждения;

- соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачам;

- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

- за разработку, внедрение и применение в работе передовых методов труда, достижений науки;

- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений образования;

- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей умение достигать результата с наименьшими затратами материальных и денежных средств;

- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива, творчество и применение в работе соответствующих форм и методов организации труда;

Приложение 1

к положению об оплате труда от 25 января 2022г

Порядок

отнесения учреждений образования Карачаево-Черкесской Республики к группам по оплате труда руководителей

1. Учреждения образования относятся к четырем группам по оплате труда руководителей исходя из показателей, характеризующих масштаб руководства учреждением: численность работников, количество обучающихся (воспитанников), сменность работы учреждения, превышение плановой (проектной) наполняемости и другие показатели руководства учреждением.

2. Группа по оплате труда руководителей определяется не чаще 1 раза в год органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, органом местного самоуправления, в исключительной подчиненности которого находится учреждение образования, на основании документов, подтверждающих наличие указанных объемов работы учреждения.

3. Группа по оплате труда для вновь открываемых учреждений образования устанавливается исходя из плановых (проектных) показателей, но не более чем на 2 года.

4. Отнесение учреждений образования к одной из 4-х групп по оплате труда руководителей производится по сумме баллов после оценки сложности руководства учреждением по следующим показателям:

№ п/п	Показатели	Условия	Количество баллов
1.	Количество обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3
2.	Количество обучающихся в общеобразовательных школах и школах-интернатах, специальных коррекционных школах и школах-интернатах, учреждениях начального и среднего профессионального образования	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
3.	Количество дошкольных групп	за 1 группу	10
4.	Количество обучающихся в учреждениях дополнительного образования детей: в многопрофильных	за каждого обучающегося	0,3
	в однопрофильных: клубов (центрах, станциях, базах) юных: туристов, техников, натуралистов и других; учреждениях дополнительного образования детей спортивной направленности	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,5
5.	Превышение плановой (проектной) наполняемости (по классам (группам) или по количеству обучающихся) в общеобразовательных учреждениях и учреждениях начального и среднего профессионального образования	за каждые 50 человек или каждые 2 класса (группы)	15
6.	Количество работников в образовательном учреждении	за каждого работника	1
		дополнительно за каждого работника, имеющего: 1 или высшую	0,5

7.	Наличие групп продленного дня		до 20
8.	Круглосуточное пребывание обучающихся (воспитанников) в образовательных учреждениях		до 10
9.	Наличие филиалов, представительств, учебно-консультационных пунктов, интерната при образовательном учреждении, общежития, другого структурного подразделения	за каждое указанное структурное подразделение: до 100 человек от 100 до 200 человек свыше 200 человек	до 20 до 30 до 50
10.	Наличие обучающихся (воспитанников) с полным государственным обеспечением в образовательных учреждениях	за каждого дополнительно	0,5
11.	Наличие в образовательных учреждениях спортивной направленности (СДЮСШОР, ДЮСШ): спортивно-оздоровительных групп учебно-тренировочных групп групп спортивного совершенствования групп высшего спортивного мастерства	за каждую группу за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно за каждого обучающегося дополнительно	5 0,5 2,5 4,5
12.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе компьютерных классов	за каждый класс	до 10
13.	Наличие оборудованных и используемых в образовательном процессе спортивной площадки, стадиона, бассейна и других спортивных сооружений (в зависимости от их состояния и степени использования)	за каждый вид	до 15
14.	Наличие собственного оборудованного здравпункта, медицинского кабинета, оздоровительно-восстановительного центра, столовой	за каждый вид	до 15
15.	Наличие автотранспортных средств, сельскохозяйственных машин, строительной и другой самоходной техники на балансе образовательного учреждения и другой учебной техники	за каждую единицу	до 3, но не более 20
16.	Наличие загородных объектов (лагерей, баз отдыха, дач и другого), находящихся на балансе образовательных учреждений	за каждый объект	до 15
17.	Наличие учебно-опытных участков (площадью не менее 0,5 га, а при орошаемом земледелии – 0,25 га), парникового хозяйства, подсобного сельского хозяйства, учебного хозяйства, теплиц	за каждый вид	до 20
18.	Наличие собственных котельной, очистных сооружений, других сооружений, жилых домов	за каждый вид	до 20
19.	Наличие в общеобразовательных учреждениях, учреждениях начального и среднего профессионального образования, дошкольных образовательных учреждениях бесплатных секций, кружков, студий	за каждого обучающегося (воспитанника)	0,3

20.	Наличие оборудованных и используемых в образовательных учреждениях помещений для разных видов активности (изобразительная студия, театральная студия, «комната сказок», зимний сад и другое)	за каждый вид	до 15
21.	Наличие в образовательных учреждениях (классах, группах) общего назначения обучающихся (воспитанников) со специальными потребностями, охваченных квалифицированной коррекцией физического и психического развития, (кроме специальных (коррекционных) образовательных учреждений компенсирующего вида)	за каждого обучающегося (воспитанника)	1
22.	Наличие действующих учебно-производственных мастерских	за каждую мастерскую (от степени оборудованности)	до 10

5. Конкретное количество баллов устанавливается органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение образования.

6. При установлении группы по оплате труда руководителей контингент обучающихся (воспитанников) образовательных учреждений определяется:

по общеобразовательным учреждениям – по списочному составу на начало учебного года;
по учреждениям начального и среднего профессионального образования – по списочному составу по состоянию на октябрь по всем формам обучения, а при сроке обучения менее 10 месяцев – по плановому среднегодовому количеству обучающихся на соответствующий календарный год;
по детским домам, школам-интернатам – по списочному составу на 1 января текущего года, предшествующего планируемому;

по учреждениям дополнительного образования детей – по списочному составу постоянно обучающихся на 1 января текущего года, предшествующего планируемому. При этом в списочном составе обучающиеся в учреждениях дополнительного образования детей, занимающиеся в нескольких кружках, секциях, группах, учитываются 1 раз.

7. Для определения суммы баллов за количество дошкольных групп принимается во внимание их расчетное количество, определяемое путем деления списочного состава воспитанников по состоянию на 1 сентября, на установленную предельную наполняемость групп.

8. При наличии других показателей, не предусмотренных в пункте 2 настоящего приложения, увеличивающих объем и сложность работы в учреждении, суммарное количество баллов может быть увеличено органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение образования, за каждый дополнительный показатель до 10 баллов.

9. Группы по оплате труда для руководящих работников учреждений образования определяются органом исполнительной власти Карачаево-Черкесской Республики, органом местного самоуправления, в ведомственной подчиненности которого находится учреждение образования в зависимости от суммы баллов, исчисленной по показателям:

п/п	1.1.1.1.1.2 ТИП (ВИД) ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ	Группа, к которой учреждение относится по оплате труда руководителей в зависимости от суммы баллов			
		I группа	II группа	III группа	IV группа
1.	Учреждения начального и среднего профессионального образования	свыше 350	до 350	-	-
2.	Общеобразовательные лицеи и гимназии	свыше 400	до 400	до 300	-

4.	СДЮСШОР, ДЮСШ	свыше 350	до 350	до 250	-
5.	Образовательные учреждения для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; специальные (коррекционные) образовательные учреждения для детей с отклонениями в развитии; общеобразовательные школы-интернаты	свыше 350	до 350	до 250	до 150

10. Республиканское государственное учреждение «Карачаево-Черкесский республиканский институт повышения квалификации работников образования», республиканское государственное образовательное учреждение «Центр информационных технологий» относится к I группе по оплате труда руководителей.

11. Учреждения дополнительного образования детей, находящиеся в государственной собственности Карачаево-Черкесской Республики, относятся к соответствующей группе по оплате труда руководителей по объемным показателям, но не ниже II группы по оплате труда руководителей.

12. За руководителями образовательных учреждений, находящихся на капитальном ремонте, сохраняется группа по оплате труда руководителей, определенная до начала ремонта, но не более чем на 1 год.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома школы

Т.И. Репецкая

« 25 » января 2022 г.

к положению об оплате труда

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

Н.Д. Ильинова

« 25 » января 2022 г.



Приложение №3

МБОУ «СОШ № 1 ст. Кардоникской»

Перечень выплат стимулирующего характера

Наименование выплаты	Должность	Размер выплат
За наличие почетного звания «Заслуженный»		10%
За наличие почетного звания «Народный»		15%
За наличие почетного звания «Почетный работник»		до 20%
За непрерывный стаж работы работникам учреждения, От 1 до 3 лет; От 3 до 5 лет; От 5 до 10 лет Свыше 10 лет	кроме педагогических работников:	3% 5% 8% 10 %
За соблюдение охраны труда	Водитель, механик, делопроизводитель, техперсонал специалист по охране труда	до 100%
Курирование питания	лаборант	15%
За сохранность школьного имущества	Сторож, УСП, делопроизводитель, механик, гардеробщик.	100%
За квалификацию	Программист	20%
Молодым специалистам в течение 1 г. работы	Педагог	10% от оклада
За особый характер работы (перевоз детей)	Водитель	До 100%
За поддержание автобуса в хорошем санитарно – техническом состоянии	Водитель	До 50%
За соблюдение правил охраны труда и техники безопасности при производстве ремонтных работ	Водитель	До 50%
За работу с сайтом(% от основного оклада)	Ответственный	30%
За работу с ЕГИССО	Ответственный	1000 р
За работу с документами по автобусу	Бухгалтер	До 100%
За работу школьного оператора	ответственный	До 100%
За увеличение объема работ	Бухгалтер учитель физики	до 100% 30%
За напряженность труда	Бухгалтер	До 100%
Ежемесячная стимулирующая надбавка сотрудникам школы за интенсивность труда		До 200%
Виды выплат при экономии фонда оплаты труда		
За активное участие в общественной работе школы- конкурсы, смотры, месячники, олимпиады и пр.		До 20%
За освоение и реализацию компьютерных программ, отчетность		до 100 %
Разовые премии по итогам работы за квартал.		до 100%

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома школы

Т.И. Репецкая

« 25 » января 2022 г.

к положению об оплате труда

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

Н.Д. Ильинова

« 25 » января



МБОУ «СОШ № 1 ст. Кардоникской»

Перечень выплат компенсационного характера

Компенсационные выплаты	Должность	Размер выплат
За работу в ночное время	сторож	35 %
За индивидуальное обучение на дому больных детей хроников (при наличии соответствующего медицинского заключения) учителя и педагогам (из расчета педагогической нагрузки)		20%
За классное руководство: 1-4-х классов 5-11-х классов	учитель	15% 20%
По Постановлению Правительства РФ от 04.04.2020г № 448 «О внесении изменений в государственную программу РФ «Развитие образования»	Учитель(классный руководитель)	5000
За проверку тетрадей	Учитель 1-4 классов	10%
За проверку письменных работ:	Учитель	
Родной язык и литература		15%
русский язык и литература;		15%
математика;		10%
иностр. язык;		10%
За заведование учебными кабинетами	Педагог	10%
За руководство методическими объединениями:		
Районными		15%
Школьными		10%
За обслуживание вычислительной техники (за каждый работающий компьютер)	Программист Учитель информатики	3% 3%
За исполнение обязанностей мастера учебных мастерских:	Учитель технологии	
Заведование комбинирован. учебными мастерскими		35%
За проведение внеклассной работы по физическому воспитанию с кол-вом классов:	Учитель	
от 20 до 29-		60%
От 30 и более		до 100%
За работу с архивом	Делопроизводитель	50%
За работу с библиотечным фондом	Педагог-библиотекарь	20%
За ведение делопроизводства	Делопроизводитель	50%
За погрузочно-разгрузочные работы и складирование	Рабочий по ремонту	25%
За расширенную зону обслуживания	Главный бухгалтер, бухгалтер, специалист по безопасности	До 100%

За совмещение должностей	Специалист по безопасности	25%
За работу в комиссиях по размещению заказов	Контрактный управляющий, специалист по закупкам	20%
За разъездной характер работы	Водитель	24%
За 1 класс водителя	Водитель	30%
За 2 класс водителя	Водитель	20%
За ненормированный рабочий день	Водитель	25%
За разделительный рабочий день	Водитель	25%
За обеспечение правильной и безаварийной работы автобуса	Водитель	40%
За уборку туалетов	Техперсонал	10%
Безопасность движения (сопровождение автобуса)	Воспитатель	200%

СОГЛАСОВАНО

Председатель профкома школы

Т.И. Репецкая

«25» января 2022 г.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор

Н.Д. Ильинова

«25» января



**МБОУ «СОШ № 1 ст. Кардоникской»
Положение о премировании**

Целью премирования является материальное поощрение работников за качественное исполнение функциональных обязанностей, развитие творческой инициативы и активности.

Премирование производится в соответствии с настоящим Положением, которое разрабатывается администрацией, согласовывается с профсоюзным комитетом и утверждается на общем собрании работников учреждения.

Источник – экономия фонда заработной платы.

1. Порядок премирования

Размер премии определяется приказом руководителя учреждения, который издается на основании представления руководителей подразделений - заместителей директора, главного бухгалтера.

Размер премий зависит от конкретного вклада каждого работника в обеспечении высокой результативности работы учреждения и не зависит от стажа работы.

2. Работники могут поощряться премией:

- к профессиональному празднику Дню учителя – до 5000 рублей;
- к юбилейным датам, начиная с 50 лет- до 5000 рублей
- к Новому году – до оклада;
- к другим праздникам ;
- квартальная премия – не более 25% от месячного содержания работника;
- полугодовая премия – не более 50 % от месячного содержания работника;
- премия по итогам работы за год размером не ограничена.

3. Работники учреждения премируются:

- за участие в предметных олимпиадах-
 - за каждого победителя в школьном этапе - 500 рублей;
 - за каждого победителя в районном этапе - 1000 рублей;
 - за каждого победителя в республиканском этапе – 1500 рублей.
- за участие в конкурсах «Учитель года», «Самый классный классный» и других районных конкурсах - до 3500 рублей.
- за победу в этих конкурсах - до 5000 рублей;
- за победу в республиканских конкурсах - до 7000 рублей;
- за участие в проведении мероприятий районного и республиканского масштаба на базе школы, в зависимости от степени личного вклада в обеспечение эффективности мероприятия - до 5000 рублей;
- за качественно проведенный ремонт и подготовку образовательного учреждения к новому учебному году - до оклада;
- за качественное и своевременное ведение отчетной и иной документации - до оклада;

ПАСОВАНО
Заведатель профкома школы
Репецкая

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
Н.Д.Ильинова



ОЕ
А №1

« 25 » января 2022 г.

« 25 » января

ой»
1

22 г

МБОУ «СОШ № 1 ст. Кардоникской»
Положение о материальной помощи

Общие положения.

Оказание помощи:

- при выходе на пенсию по возрасту — в размере месячного содержания;
 - при рождении ребенка - месячное содержание;
 - при вступлении в брак - 5000 рублей;
 - при отводе в армию детей сотрудников - 5000 рублей;
 - в связи со сложившимися трудными обстоятельствами в жизни работника – не менее 5000
 - оказание помощи на лечение ребенка, членов его семьи и самого работника – не менее 5000
 - в случае длительного лечения, на проведение операции, медицинских исследований – не менее 5000 рублей;
 - на похороны близких родственников (родители, дети, супруги) – 5000 рублей;
 - на финансирование – бюджет – экономия от фонда оплаты труда.
- Оказание материальной помощи осуществляется на основании заявления и подтверждающих документов; заявление на имя руководителя МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 1 ст. Кардоникской» с подробным описанием сложившейся ситуации;

и учреждений
ответствии с
и Карачаево-
да работников
оющее время
люблюканских
за Карачаево-
Правительства
ания системы
и учреждения
ения).

(должностных
его характера,
иодательством

и оплаты труда

фессиональным

сационного и

учреждения.
сждения за счет

стимулирующих
не может быть
плачиваемой на
осударственных
работников и

овнях неполного
отработанному
сров заработной
овместительства,

установленного

аются с учетом

ОБЩЕСТВЕННО
атель профкома школы
дская

«УТВЕРЖДАЮ»
Директор
Н.Д.Ильинова



НОЕ
ЛА №1

января 2022г.

« 25 » января 2022 г.

МБОУ «СОШ № 1 ст. Кардоникской»

Положение

о предоставлении дополнительных отпусков работникам

В соответствии со ст. 101 Трудового кодекса РФ ненормированный рабочий день дает право работнику на дополнительный оплачиваемый отпуск в течение учебного года или 3 дня прибавленных к отпуску.

В соответствии со ст. 119 Трудового кодекса РФ в МБОУ «СОШ № 1 ст. Кардоникской» предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск для следующих категорий работников:

- директора по АХР – 5 дней,
- бухгалтер – 7 дней,
- Министерства ОУ предоставляет дополнительно оплачиваемый отпуск, который формируется из фонда заработной платы. В случае, когда такой отпуск не предоставляется, работа сверхнормативной продолжительности рабочего времени с письменного согласия работника компенсируется как сверхурочная работа.

Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска не должна превышать 7 календарных дней.

При предоставлении дополнительно оплачиваемого отпуска:

- оставлять работникам школы в качестве поощрения дополнительные оплачиваемые выходные для различных категорий работников:
- у в выходной день - 1 день (по заявлению работника)

Предоставляемые:

- оставлять работникам по их заявлению и при подтверждении основания следующие краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы:
- сам ОУ за работу без больничного в течение учебного года – 2 дня
- рождения и усыновления ребенка - 3 дня
- родов детей в армию – 3 дня
- рождения в брак работников или их детей - 3 дня
- ро смерти близких родственников - 3 дня
- рождения детей младшего возраста в школу 1 сентября - 1 день
- оставлять работникам, имеющим двух и более детей дошкольного или школьного возраста по их письменному заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы 14 календарных дней.
- оставлять одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из названных родителей, разделены ими между собой по своему усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств Фонда социального страхования. Выходные дни даются по усмотрению работодателя с учетом режима функционирования образовательного учреждения.

кой»
ва

2022 г

в учреждениях
соответствии с
за Карачаево-
да работников
ходящее время
спубликанских
ва Карачаево-
Правительства
здания системы
о учреждения
ения).

(должностных
его характера,
иодательством

оплаты труда

фессиональным

сационного и

учреждения.

ждения за счет

стимулирующих

не может быть

плачиваемой на

осударственных

работников и

виях неполного

отработанному

ров заработной

зместительства,

установленного

отся с учетом

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 2241331179433258965477892812032749152869128209

Владелец Ильинова Надежда Дмитриевна

Действителен с 20.10.2022 по 20.10.2023