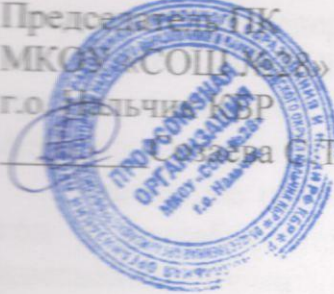


Согласовано:
Председатель ПК
МКОУ «СОШ №28»
г.о. Нальчик КБР
Апинова С.А.



Утверждаю:
Директор МКОУ «СОШ №28»
г.о. Нальчик КБР
Апинова С.А.
Приказ № 089-16 09.22г.



ПОЛОЖЕНИЕ
об оплате труда работников
МКОУ «СОШ №28» г.о.Нальчик КБР

1. Общие положения

Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики в соответствии с федеральным законодательством.

Настоящее положение разрабатывается ОУ самостоятельно один раз в год в сентябре (при изменении численности учащихся, а также при изменении нормативов и коэффициентов дополнительно в январе) на основании следующих документов, и вступает в силу с момента его подписания:

*ФЗ «Об Образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012г. №273-ФЗ;

*Закон КБР «Об образовании» от 24.04.2014г. №23-РЗ;

Трудовой кодекс РФ;

*Постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от «23» декабря 2013 года № 330-ПП «О Методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных казенных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики»;

*Постановления Правительства КБР от 05.09.2013 №247-ПП «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных учреждений системы образования Кабардино-Балкарской Республики»;

*Постановление №193-ПП от 20.08.2015г. Правительства Кабардино-Балкарской Республики «О внесении изменений в постановление Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 14.04.2014 №62ПП»

* Постановление Правительства Российской Федерации № 973 от 28.05.2022 года с 1 июня 2022 года «О минимальном размере оплаты труда»

*Постановление №1638 от 29.08.2022г. Местная администрация г.Нальчик КБР « О повышении оплаты труда работников муниципальных, казенных, бюджетных и автономных учреждений образования, культуры, физической культуры и спорта, средств массовой информации городского округа Нальчик»

2. Формирование фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

1.ФОТ МКОУ «СОШ №28» формируется в пределах объема средств на текущий финансовый год, определяемый в соответствии с региональным расчетным подушевым нормативом в размере: уровень начального общего образования (1-4 классы)- 15553,00; уровень основного общего образования

(5-9 классы)- 23111,00; уровень среднего общего образования (10-11 классы)- 27281,00 рублей на каждого учащегося с применением поправочного коэффициента для данного образовательного учреждения, согласно справке о наполняемости.

Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

1. Начальная школа 1-4 классы.

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

где:

ФОТ - фонд оплаты труда учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

Π - поправочный коэффициент для данного учреждения;

Y - количество учащихся в 1-4 классах МКОУ «СОШ №28» 392 человека на 01 сентября 2021г.

2. 5- 9- е классы.

- количество учащихся в 5-9 классах МКОУ «СОШ №28» 453 человека на 01 сентября 2021г.

6. 10-11-классы

- количество учащихся в 10-11 классах МКОУ «СОШ №28» 56 человека на 01 сентября 2021г.

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

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

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

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

где:

ш - стимулирующая доля ФОТоу.

Значение "ш"-распределение ассигнований на оплату труда педагогических работников и на оплату труда административно-хозяйственного персонала осуществляется в соответствии 70 % и 30%.

Рекомендуемая доля стимулирующего фонда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего образовательный процесс (учителя, воспитатели дошкольных групп), должна составить не менее 70 процентов в общем фонде стимулирования.

2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную

заработную плату руководителей (руководитель учреждения, руководитель структурного подразделения, заместители руководителя и др.), 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 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 работников административно-управленческого персонала;

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

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

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

ФОТмоп - фонд оплаты труда работников младшего обслуживающего персонала.

8. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание 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.

Рекомендуемое значение пп - не менее 70 процентов. Значение или диапазон пп определяется самостоятельно учреждением.

3. Оплата труда работников учреждения производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

4. 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" устанавливается учреждением самостоятельно. Рекомендуемое значение "с" - до 35 процентов.

5. 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).

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 - 80 и 20 процентов соответственно. Данное соотношение и порядок распределения ФОТнз определяются самим учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

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

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

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

$$\text{ФОТаз} \times 34$$

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

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;

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a2 - количество обучающихся во вторых классах;
a3 - количество обучающихся в третьих классах;
a11 - количество обучающихся в одиннадцатых классах;
в1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
в2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
в3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
в11 - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

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

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

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

повышающие коэффициенты за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения;

повышающие коэффициенты за работу в классах профильного, предпрофильного, лицейного, гимназического, углубленного, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения детей на дому;

повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагога. Рекомендуемая доля - до 15 процентов ФОТпп.

3. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

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

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 данного Учреждения может определяться по четырем группам приоритетности предмета на основании следующих критериев:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других формах независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов, обеспечение работы кабинета-лаборатории и техники безопасности в нем, большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников, необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования);

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья, возрастными особенностями учащихся;

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма;

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

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

Наименование предмета	Балл
1. Участие предмета в ЕГЭ	
Алгебра	2
Русский язык	2
Литература	1
История	1
Обществознание	1
География	1
Биология	1
Физика	1
Химия	1
Информатика	1
Английский язык	1
2. Сложность в подготовке к занятиям	
История	1
Начальные классы	1
Обществознание	1
Литература	1
География	1
Технология	1

Физика	1
3. Неблагоприятные условия для здоровья педагога	
Химия	1
Информатика	1
Технология	1
4. Дополнительная нагрузка, обусловленная необходимостью работы в режиме билингвизма	
Родной язык и литература	2
Английский язык	2
5. Дополнительная нагрузка при подготовке лабораторного, демонстрационного оборудования к урокам:	
Химия	1
Биология	1
Физика	1
Начальные классы	1

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

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

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

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

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

классе), а так же не превышать 25 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);

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;

Днз - доплата за неаудиторную занятость.

Доплаты за неаудиторную занятость педагогическим работникам производятся по всем установленным учреждением видам неаудиторной деятельности, включая консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, проверку письменных работ, заведование учебными кабинетами, осуществление функции классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися, иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями), их размеры определяются самостоятельно.

Неаудиторная занятость каждого педагога оценивается по показателям в баллах, кроме проверки тетрадей, которая оценивается в процентах и фиксированными суммами за классное руководство, МО.

С 01.09.2021г. установлены следующие виды и размеры оплаты за неаудиторную занятость педагога:

-руководителю МО установлена доплата 500 рублей ;

-доплаты за заведование кабинетами 500 руб;

-за проверку тетрадей:

Русский язык-15%

Математика-12%

Родные языки (основная группа)-10%

Англ.язык-6%

Физика-3%

История,история КБР,обществознание-3%

Химия-3%

Биология-3%

География (География КБР)-3%

Начальные классы-15%

-за классное руководство доплата-700 руб.(из местного бюджета)

-за классное руководство доплата-5000 руб.(из федерального бюджета)

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

В случае преподавания педагогом нескольких предметов в разных

классах, его заработная плата рассчитывается по каждому предмету и классу отдельно.

4. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда общеобразовательного учреждения

1. Система стимулирующих выплат работникам учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда за прошедшее полугодие и составляет 70% от общего стимулирующего фонда.

2. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части ФОТоу производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления учреждением, по представлению руководителя и с учетом мнения профсоюзной организации.

3. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами образовательного учреждения и (или) коллективными договорами (положением об оплате и стимулировании труда работников учреждения).

4. В случае образования экономии фонда оплаты труда 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 учреждения в соответствии с разрабатываемыми им распорядительными документами.

5. Работникам учреждений (в том числе руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.

5. Расчет заработной платы руководителей, заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения

1. Заработная плата руководителя учреждения устанавливается Учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников данного учреждения и группы оплаты труда один раз в год - в начале календарного года.

$$ЗПр = ЗПср \times Кгр (12),$$

где:

ЗПр - заработная плата руководителя учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата работников учреждения;

Кгр - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений, значение которого устанавливается Министерством образования, науки и по делам молодежи Кабардино-Балкарской Республики (для государственных общеобразовательных учреждений) и органами управления образованием местных администраций муниципальных образований в следующих пределах:

1 группа - коэффициент до 3,0;

2 группа - коэффициент до 2,5;

3 группа - коэффициент до 2,0;

4 группа - коэффициент до 1,75.

Отнесение образовательных учреждений к группам оплаты труда руководителей 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 обучающихся и воспитанников дошкольных групп	свыше 1000	751 - 1000	501 - 750	201 - 500	до 200

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

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

22. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливается руководителем в соответствии с группой по оплате труда руководителя учреждения один раз в год - в начале календарного года.

$$ЗПзр = ЗПср \times Кгр (12),$$

где:

ЗПзр - заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения;

ЗПср - средняя заработная плата работников учреждения;

Кгр - коэффициент по группам оплаты труда руководителей учреждений, значение которого устанавливается Министерством образования, науки и по делам молодежи Кабардино-Балкарской Республики (для государственных общеобразовательных учреждений) и органами управления образованием местных администраций муниципальных образований в следующих пределах:

1 группа - коэффициент до 2,3;

2 группа - коэффициент до 1,8;

3 группа - коэффициент до 1,5;

4 группа - коэффициент до 1,3.

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

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

. Выплаты стимулирующего характера заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

6. Оплата труда учителей, замещающих разовые часы

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

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

7. Оплата труда других категорий работников общеобразовательных учреждений

1. Оплата труда работников учебно-вспомогательного, педагогического и младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения по отраслевой системе оплаты труда на основании штатного расписания.
2. Условия оплаты, включая минимальный размер должностного оклада работника, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.
3. Размеры окладов определяются руководителем учреждения, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей деятельности, а также с учетом сложности и объема работ.
4. С 01.06.2022г. повысить минимальный размер оплаты труда (МРОТ) до 13 890 рублей в месяц
5. С 1.08.2022г. установить доплату сотрудникам школы в размере 10 %, за исключением работников, оплата труда которых была повышена с 01 июня 2022 года.

8. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

1. Работникам учреждений устанавливаются к окладам (или к новым окладам) следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

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).

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

4. 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. 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.

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

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

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

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

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

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

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

9. 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.

10. 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.

9. ПОРЯДОК И УСЛОВИЯ ВЫПЛАТ СТИМУЛИРУЮЩЕГО ХАРАКТЕРА.

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;

приемные выплаты по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, месяцев, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период при наличии фонда экономии заработной платы.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу работника, так и в абсолютном размере.

Максимальным размером премия по итогам работы не ограничена.

При премировании учитываются:

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

соответствие результатов труда заранее поставленным на определенный период целям, задачами.

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

Подготовка призеров олимпиад, конкурсов;

Личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений;

Настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результатов;

Участие в реализации национальных проектов, федеральных и региональных целевых программ.

В учреждении может одновременно введено несколько премий за разные периоды работы.

Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения.

10. ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ.

1. Штатное расписание учреждения утверждается директором школы один раз в год: в сентябре (при изменении ФОТ или стоимости образовательной услуги два раза в год, в сентябре и январе).
2. Штатные единицы вводятся и сокращаются (или переводятся) из штатного расписания на основании приказа директора.

11. ДРУГИЕ ВОПРОСЫ ОПЛАТЫ ТРУДА.

1. Норма рабочего времени работников учреждения устанавливается в соответствии с действующим законодательством РФ.
2. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МКОУ «СОШ №28» устанавливается норма

продолжительности рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3. Для педагогических работников МКОУ «СОШ №28» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, но не более 36 часов в неделю.
4. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должности.
5. Оплата по совместительству производится исходя из оклада и выплат компенсационного характера, предусмотренных законодательными и нормативными актами РФ, пропорционально отработанному времени.
6. Оплата труда работников, занятых условиями неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

12. ГАРАНТИИ ПО ОПЛАТЕ ТРУДА.

1. Заработная плата работников образовательного учреждения на 1 ставку не может быть ниже установленных правительством Российской Федерации и Правительством КБР базовых окладов.
2. Заработная плата директора, заместителя директора и главного бухгалтера не может быть ниже средней заработной платы работников учреждения за год, предшествующий расчетному показателю.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

на 2022-2023 уч. г.

Администрация МКОУ «СОШ № 28» в лице директора С.А. Ашиновой, действующая на основании Устава, и профсоюзная организация в лице председателя профкома С.Т.Созаевой, действующая на основании Положения о деятельности профсоюзов учреждений образования, составили и подписали настоящее соглашение о нижеследующем:

1. Администрация образовательного учреждения берет на себя обязательства по созданию безопасных условий труда для работников учреждения в соответствии с действующим законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г. №273-ФЗ, Трудовым Кодексом РФ и Положением об охране труда в пределах финансирования учреждения.

2. Профсоюзный комитет берёт на себя обязательства по проверке выполнения Соглашения по ОТ не менее 2-х раз в год.

3. Администрация образовательного учреждения в течение года обязуется выполнять следующие мероприятия:

№	Содержание мероприятия	Срок выполнения	Ответственный	Должность
1. Организация мероприятия				
2.	Проведение общего технического осмотра здания	декабрь, май	С.А. Життеева Д.К.Тлицукова А.З. Кишев	завхоз Зам. директора Ответственный по ОТ
3.	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	В течение года	С.А.Ашинова Д.К.Тлицукова С.Т.Созаева	Директор Зам. директора Председатель ПК
4.	Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и программ инструктажа на рабочем месте	Август	С.А.Ашинова С.Т.Созаева Д.К.Тлицукова А.З. Кишев	Директор Председатель ПК Зам. директора Ответственный по ОТ
5.	Проведение вводного инструктажа по охране труда	Сентябрь, март	А.З. Кишев	Ответственный по ОТ

6.	Обучение по охране труда	Согласно графика	С.А.Ашинова А.А.З. Кишев	Директор Ответственный по ОТ
7.	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным образцам	Август	С.А. Життеева	Завхоз
8.	Своевременное расследование несчастных случаев	По мере поступления	С.А.Ашинова С.А. Житиева А.З. Кишев	Директор Комиссия по ОТ
9.	Контроль за продолжительностью отпусков сотрудников	Май-август	С.А. Ашинова	Директор
10.	Обеспечение учреждения законодательными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	В течение года	С.А.Ашинова А.З. Кишев	Директор Ответственный по ОТ
2. Технические мероприятия				
1.	Замена вышедших из строя ламп	По мере выхода из строя	С.А. Життеева	Завхоз
2.	Утилизация люминесцентных ламп	Май	С.А. Життеева	Завхоз
3.	Вывоз бытовых отходов	В течение года	С.А. Життеева	Завхоз
4.	Подготовка систем вентиляции и отопления	Май	А.З. Кишев	Ответ. за теплоснабжение
5.	Ревизия сантехнического оборудования	В течение года	Ю.С.Карданов	Слесарь-сантехник
6.	Проверка изоляции электропроводки и заземления	Май	А.З. Кишев	Ответственный за электрохозяйство

7.	Ревизия технологического оборудования	Январь, май	С.А. Життеева А.З. Кишев	Завхоз
8.	Ревизия территории	Май	С.А. Життеева В.В.Прозоренко В.П.Разинков В.В.Козьяков	Завхоз Дневной сторож
9.	Замеры воздуха на вредные вещества, замеры в компьютерных кабинетах, замеры освещенности	По плану курирующих организаций	С.А. Життеева	Завхоз

3. Лечебно - профилактические мероприятия

1.	Прохождение медосмотра сотрудниками	В течение года	С.А.Ашинова С.Т.Созаева	Директор Председатель ПК
2.	Проведение вакцинации и профилактических прививок	По графику	С.А.Ашинова	Директор Медсестра
3.	Дезинфекция	По плану курирующих организаций	С.А. Життеева	Завхоз

4. Мероприятия по обеспечению индивидуальными средствами защиты

1.	Замена индивидуальных средств защиты, пришедших негодность	По истечении срока годности	С.А. Життеева А.З. Кишев	Завхоз Ответственный по ОТ
----	--	-----------------------------	-----------------------------	-------------------------------

5. Мероприятия по пожарной безопасности

1.	Перезарядка или замена огнетушителей	По истечении срока годности	С.А. Життеева А.З. Кишев	Ответственный по ПБ
2.	Инструктаж о мерах пожарной безопасности	Февраль, август	С.А. Життеева А.З. Кишев	Ответственный по ПБ
3.	Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай	Сентябрь, январь	С.А. Життеева А.З. Кишев	Ответственный по ПБ

	возникновения пожара			
4.	Освобождение запасных эвакуационных выходов	Постоянно	С.А. Життеева А.З. Кишев	Ответственный по ПБ

Директор школы

 С.А. Ашинова

Дата: 29.08.2022



Председатель ШТК

 Созаева

