

Согласовано
Председатель Управляющего Совета
МБОУ «Лицей № 2» г. Нальчика
Килова Ф.А. Килова
« 02 » сентября 2011 г.



Утверждаю
Директор МБОУ «Лицей № 2» г.о. Нальчик
Б.К. Мальбахов
« 02 » сентября 2011 г.

Положение
об оплате труда работников
муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Лицей № 2»
городского округа Нальчик Кабардино-Балкарской Республики

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, законом Российской Федерации «Об образовании», Положением об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений, утвержденного Постановлением Местной администрации городского округа Нальчик №2484 от 17 ноября 2011г «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений городского округа Нальчик», Методикой формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, утвержденного Постановлением Правительства КБР № 263-ПП от 23.08.2011 года, Положением об отраслевой системе оплаты труда работников государственных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, утвержденного Постановлением Правительства КБР №258-ПП от 19.08.2011 года, и другими нормативными правовыми актами РФ и КБР и регулирует порядок, условия оплаты труда работников муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения.

1.2. Заработная плата в соответствии с новыми системами оплаты труда устанавливается работникам учреждения на основании трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) при наличии действующего коллективного договора, локальных нормативных актов, устанавливающих новые системы оплаты труда.

1.3 Положение определяет порядок формирования фонда оплаты труда исходя из объема ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации, установления размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ) и квалификационным уровням, ставок заработной платы из расчета стоимости ученико-часа, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера

1.4 Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

II. Порядок и условия оплаты труда

2.1. Учреждение, в пределах, имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования, а также размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы (далее - окладов, ставок) всех категорий работников.

2.2. Система оплаты труда работников ОУ включает в себя:

- размеры ставок заработной платы;
- размеры окладов (должностных окладов);
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- систему премирования

и устанавливается коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в соответствии с федеральными законами и настоящим Положением.

2.3. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени.

2.4. Определение размеров заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

2.5. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

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

2.7. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда. Наименование должностей работников ОУ устанавливается в соответствии со штатным расписанием, утвержденным директором ОУ.

2.8. Фонд оплаты труда ОУ состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст)

$$\text{ФОТ}_{\text{ОУ}} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Доля базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст) определяется и утверждается директором ОУ дважды в год (на 1 января и на 1 сентября текущего финансового года). Доля стимулирующей части должна составлять не менее 10% и не более 30% фонда оплаты труда .

2.9. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) обеспечивает гарантированную заработную плату работников образовательного учреждения на указанный период, включая:

- педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учитель, преподаватель; воспитатели (если учреждение реализует основные общеобразовательные программы дошкольного образования);
- иные категории педагогических работников (педагог дополнительного образования, воспитатель группы продлённого дня, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог и др.);
- административно-управленческий персонал (директор, его заместители, главный бухгалтер, заведующий библиотекой, руководители структурных подразделений);
- учебно-вспомогательный персонал (бухгалтер, специалист по кадрам, лаборант, секретарь, и др.);
- младший обслуживающий персонал (рабочие по комплексному обслуживанию и ремонту здания, гардеробщик, дворник, сторож, водитель и др.)

2.10. Базовая часть фонда оплаты труда (ФОТб) состоит из доли фонда для оплаты труда педагогических работников, непосредственно осуществляющих учебный процесс (ФОТпп) и доли фонда для оплаты труда иных категорий работников, согласно утверждённых на текущий период штатных единиц (ФОТшт).

2.11. Экономия по всем долям фонда оплаты работников ОУ формирует фонд экономии (ФОТэ), который по мере его накопления может быть распределен директором.

2.12. Оплата труда работников образовательных учреждений производится на основании трудовых договоров между руководителем учреждения и работниками.

III. Система оплаты труда педагогических работников образовательного учреждения, непосредственно осуществляющих учебный процесс

3.1. Оплата труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), осуществляется на основании Модельной методики формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, утвержденного Постановлением Правительства КБР № 263-ПП от 23.08.2011 года .

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда педагогических работников Школы, непосредственно осуществляющих учебный процесс (учителей), (ФОТбпп) состоит из общей части (ФОТо) в размере 70% от ФОТбпп и специальной части (ФОТс) в размере 30% от ФОТбпп. Специальная часть используется для установления повышающих коэффициентов педагогическим работникам

Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах.

Общая часть базовой части фонда оплаты труда педагогических работников ОУ, непосредственно осуществляющих учебный процесс, делится на фонд оплаты аудиторной нагрузки ФОТаз, который составляет 88% общей части (ФОТо) и фонда оплаты неаудиторную нагрузки (ФОТ нз) в размере 12% от ФОТо).

3.3. Стоимость одного ученико-часа в ОУ рассчитывается по следующей формуле:

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

где:

$C_{\text{тп}}$ – стоимость одного ученико-часа

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

52 - количество недель в году;

34 - количество недель в учебном году;

a_1 - количество учащихся в первых классах;

a_2 - количество учащихся во вторых классах;

a_3 - количество учащихся в третьих классах;

...

a_{11} - количество учащихся в одиннадцатых классах;

b_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

b_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

b_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

...

b_{11} - годовое количество

3.4. Коэффициент перевода годового количества часов по учебному плану составляет $K=4.33$, который рассчитывается следующим образом: количество недель в календарном году(52) делится на 12 месяцев.

3.5. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога устанавливается в следующих размерах:

1,05 – для педагогических работников, имеющих вторую квалификационную категорию, или педагогических работников, прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности;

1,10 – для педагогических работников, имеющих первую квалификационную категорию;

1,20 – для педагогических работников, имеющих высшую квалификационную категорию;

3.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТ}_{\text{сп}} = \text{ФОТ}_{\text{пп}} \times C,$$

где,

$\text{ФОТ}_{\text{сп}}$ – специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала;

$\text{ФОТ}_{\text{пп}}$ – фонд оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

C – доля специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

Доля специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс устанавливается

образовательным учреждением самостоятельно, но не может быть ниже 30 процентов.

Специальная часть фонда оплаты (ФОТс) педагогического персонала также включает:

- ежемесячные доплаты молодому специалисту (первый год работы) -500 руб.
- ежемесячные доплаты наставнику молодого специалиста - 500 руб.

3.6.1. Повышающие коэффициенты за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени (Кзв) и т.д.; Повышающий коэффициент за наличие почетного звания, государственных наград, ученой степени (Кзв) устанавливается в интервале от 1,0 до 1,2, в том числе:

- Кзв = 1,2 – для педагогов, имеющих звания «Народный», «Заслуженный», доктор наук (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);
- Кзв = 1,1 для педагогов, имеющих звания «Отличник», «Почетный работник», кандидат наук (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);
- Кзв = 1,0 для педагогов, не имеющих государственных наград и почетного звания.

3.6.2 Выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными нормативными правовыми актами (примерная доля указанных выплат составляет 20 процентов фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, и рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.6.3. Выплаты компенсационного характера (Вкх), предусмотренные коллективным договором, трудовыми обязательствами и иными локальными правовыми актами ОУ:

- за проверку тетрадей и других контрольно-диагностических материалов.
- за обучение больных детей и детей-инвалидов на дому;
- за руководство предметной кафедрой.

Зарботная плата педагогического работника, осуществляющего учебный процесс, рассчитывается по формуле:

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

где:

Зпр – зарботная 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.

Оклад учителя (преподавателя), непосредственно осуществляющего учебный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

IV. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ДОЛИ ФОНДА ДЛЯ ОПЛАТЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ, ПРЕДУСМОТРЕННЫХ ШТАТНЫМИ ЕДИНИЦАМИ МБОУ «Лицей № 2»

4.1. Штатные единицы ОУ устанавливаются и утверждаются директором образовательного учреждения в пределах соответствующей доли фонда для оплаты труда работников на начало финансового и учебного года.

4.2. Доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами ОУ, определяется на начало финансового и учебного года и распределяется по следующей формуле:

где:

ФОТшт – доля фонда для оплаты труда работников, предусмотренных штатными единицами. Она составляет не более 30 % от общего ФОТб;

ФОТипр – доля фонда для оплаты труда иных педагогических работников (педагог дополнительного образования, воспитатель ГПД, педагог-организатор, педагог-психолог, социальный педагог, преподаватель-организатор ОБЖ, концертмейстер), обеспечивающих бесперебойное выполнение образовательной программы образовательного учреждения:

- организацию творческой и сопровождение проектной деятельности обучающихся;
- организацию социальной практики обучающихся, профессиональных и профильных проб;
- деятельность по здоровьесбережению;
- педагогическое сопровождение индивидуальных образовательных траекторий;
- другие направления внеклассной и внешкольной воспитательной работы.

ФОТауп – доля фонда для оплаты труда административно-управленческого персонала (директор, заместитель директора, главный бухгалтер, заведующий библиотекой);

ФОТвсп – доля фонда для оплаты труда учебно-вспомогательного персонала (экономист, бухгалтер, специалист по кадрам, библиотекарь, старший лаборант, лаборант, секретарь, руководитель медиатеки);

ФОТмоп - доля фонда для оплаты труда младшего обслуживающего персонала (рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, дворник, гардеробщик, сторож);

ФОТспш - специальная часть доли базовой части фонда для оплаты труда работников ФОТшт, предусмотренных штатными единицами для осуществления:

4.2.1. выплат компенсационного характера, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, действующим законодательством Российской Федерации, региональными нормативными правовыми актами;

4.2.2. выплат компенсационного характера, предусмотренных коллективным договором и иными локальными правовыми актами образовательного учреждения, в том числе:

за напряженность и интенсивность труда в связи с расширением зоны обслуживания;

за сложность, напряженность и интенсивность труда в связи с увеличением объема работ;

молодым специалистам;

за наличие знаков отличия в сфере образования, государственных наград, почетных званий;

за наличие ученых степеней и званий.

• выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом РФ либо нормативными актами КБР - работа с вредными условиями труда – 9 - 15%;

№/пп	Должность	% доплаты от ставки
1.	Физио-медсестра	15%
2.	Учитель информатики	12%

3.	Программист	12%
4.	Бухгалтер	12%
5.	Зав.канцелярией	12%
6.	Отдел кадров	12%
7.	Документовед	12%
8.	Зав.производством	12%
9.	Старший лаборант	12%
10.	Лаборант	12%
11.	Машинистка	12%
12.	Младший воспитатель	12%
13.	Повар	12%
14.	Кухрабочая	12%
15.	Уборщик служебных помещений	12%
16.	Рабочий по стирке белья	12%
17.	Рабочий ОЗС	12%
18.	Грузчик	12%
19.	Старшая медсестра	10%
20.	Учитель физики	9%
21.	Учитель химии	9%

4.5. Размеры должностных окладов работников, предусмотренных штатными единицами МБОУ «Лицей №2», устанавливаются в пределах соответствующей доли фонда и учитывают трудовой вклад работника в обеспечение условий для реализации образовательной программы ОУ.

5. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ СТИМУЛИРУЮЩЕЙ ЧАСТИ ФОНДА ОПЛАТЫ ТРУДА (ΦOT_{cm})

5.1. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда направлено на усиление заинтересованности работников ОУ в повышении качества образовательного процесса, в проявлении творческой активности и инициативы при реализации приоритетных целей и задач модернизации образования, в создании современных условий образования, в совершенствовании материально-технической базы.

5.2. Стимулирующая часть фонда оплаты труда определяется на текущий период и распределяется по следующей формуле: $\Phi OT_{ст} = \Phi OT_{надб} + \Phi OT_{прем}$

Где:

ΦOT_{cm} – стимулирующая часть фонда оплаты труда;

$\Phi OT_{надб}$ - доля стимулирующей части фонда оплаты труда для ежемесячных надбавок и фиксированных доплат за высокие результаты профессиональной деятельности работников школы.

$\Phi OT_{прем}$ - доля стимулирующей части фонда оплаты труда для разовых поощрительных выплат за качество выполняемой работы по результатам труда, согласно настоящего Положения.

5.3. Стимулирующая часть фонда оплаты труда работника включает ежемесячные надбавки за непрерывной стаж (за выслугу лет):

1-5 лет	300 руб.
5-10 лет	500 руб.
10-15 лет	800 руб.
15-25 лет	1000 руб.
Свыше 25 лет	2500 руб.

Стимулирующая часть ΦOT техобслуживающего и вспомогательного персонала включает ежемесячные выплаты в процентном отношении от 25 до 200% и персональные повышающие коэффициенты к окладу по должности, которые устанавливаются работнику с учетом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается руководителем учреждения персонально в

отношении конкретного работника. Рекомендуемый размер персонального повышающего коэффициента - до 3,0.

- фиксированные доплаты к окладам за увеличение объема труда, ненормированный рабочий день, отдаленность корпусов:

Лаборант
Программист
Документовед
Зав.канцелярией
Отдел кадров
Бухгалтер
Завхоз
Машинистка
Библиотекарь
Гардеробщик
Рабочий ЗСО
Рабочий по стирке белья
Слесарь-электрик
Младший воспитатель
Делопроизводитель
Сторож
Уборщик служебных помещений
Младший воспитатель
Рабочий по стирке спецодежды и белья
Грузчик
Водитель
Озеленитель
Ст.лаборант
Старшая медсестра
Медсестра по физиотерапии
Медсестра по массажу
Швея
Кладовщик
Кухрабочая
Подсобный рабочий
Уборщик территории
Заведующий производством
Повар
Кастелянша
Шеф повар
Вахтер

- Доплата за персональную ответственность сохранности имущества, охрану жизни и безопасность учащихся и сотрудников производится сторожам и охранникам в размере от 35 до 100%.
- Стимулирующая часть ФОТ уборщикам служебных помещений и территорий включает выплаты от 20 до 70% за расширение зоны обслуживания, ненормированный рабочий день и участие в генеральной

уборке служебных помещений и фиксированные доплаты от 1000 до 2000 рублей.

- Стимулирующая часть ФОТ медицинским работникам включает выплаты за работу с медикаментами физиооборудованием в размере от 20 до 30%
- Стимулирующая часть ФОТ водителю включает выплату за классность до 40%; за обслуживание и ремонт автомобиля, ненормированный рабочий день, напряженный режим работы, осуществление погрузочно-разгрузочных работ вне помещений, доставка материалов и продуктов питания из разрозненной сети торговых предприятий до 190%. и фиксированную доплату в размере до 3-х окладов.
- Стимулирующая часть ФОТ работникам столовой и пищеблока включает выплаты за работу в горячем цеху, сменность работы от 55 до 100%.

Уборщик помещений

Кухрабочий

Повар

Заведующая столовой

Шеф повар

5.4. Поощрительные выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МОУ осуществляются в виде премий или в виде стимулирующих надбавок, размер которых определяется в сентябре и в январе каждого календарного года, а периодичность выплаты указывается в приказе руководителя МБОУ. Выплата может осуществляться как единовременно, так и ежемесячно. Выплата стимулирующих надбавок работникам МБОУ осуществляется на основе утвержденных критериев и показателей.

5.5. Основанием для премирования работников являются следующие показатели:

- достижение учащимися высоких показателей в сравнении с предыдущим периодом, стабильность и рост качества обучения;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов, конференций различного уровня;
- участие в инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ, выполнение программ углубленного и расширенного изучения предметов;
- распространение передового педагогического опыта учебной и внеклассной работы, системное использование современных, образовательных, инновационных технологий, в том числе информационных и здоровьесберегающих технологий;
- участие педагога в методической работе (конференциях, семинарах, методических объединениях и т.д.)
- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лицея у учащихся, родителей, общественности и др.

НСОТ работников общего образования предполагает введение новой системы аттестации работников образования, основанной на следующих подходах и принципах:

- стимулирование и мотивация работников образования к обеспечению нового качества образования, как важнейшего показателя профессионализма и квалификации педагогических и руководящих работников;
- стимулирование и мотивация работников к внедрению современных передовых образовательных технологий;
- формирование соответствующих компетенций;

- объективная оценка процесса и результатов инновационной (образовательной и управленческой) деятельности работников и их реальной дифференциации в оплате труда на этой основе;
- обеспечение открытости образования и рост влияния профессиональных объединений и институтов гражданского общества в оценке работы педагогов и школьных управленцев.

6. РАСПРЕДЕЛЕНИЕ ФОНДА ЭКОНОМИИ (ФОТэ)

6.1. Фонд экономии (ФОТэ) формируется из средств, полученных в результате экономии базовой части фонда оплаты труда (ФОТб).

6.2. Распределение фонда экономии (ФОТэ) осуществляется директором образовательного учреждения по представлению его заместителей и/или руководителей структурных подразделений.

6.3. Размеры индивидуальных выплат материальной помощи или поощрения определяется директором по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от размеров фонда экономии заработной платы, сформированного на соответствующий период.

6.4. Выплаты из фонда экономии директору ОУ осуществляются на основании приказа учредителя.

6.5. Настоящее Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения (далее Положение) отражает критерии и показатели качества и результативность труда учителей образовательного учреждения, лежащие в основе определения размера стимулирующей надбавки, порядок расчета и выплаты стимулирующих надбавок. Положение учитывает виды, условия, размеры и порядок выплат стимулирующего характера, которые общеобразовательное учреждение определяет самостоятельно. Установление выплат стимулирующего характера производится с учетом показателей результатов труда, утверждаемых локальными актами учреждения после согласования с Управляющим Советом и Профсоюзным Комитетом ОУ:

- организация и проведение мероприятий, повышающих авторитет и имидж лица у учащихся, родителей, общественности и др.

НСОТ работников общего образования предполагает введение новой системы аттестации работников образования, основанной на следующих подходах и принципах:

- стимулирование и мотивация работников образования к обеспечению нового качества образования, как важнейшего показателя профессионализма и квалификации педагогических и руководящих работников;
- стимулирование и мотивация работников к внедрению современных передовых образовательных технологий;

- формирование соответствующих компетенций;
- объективная оценка процесса и результатов инновационной (образовательной и управленческой) деятельности работников и их реальной дифференциации в оплате труда на этой основе;
- обеспечение открытости образования и рост влияния профессиональных объединений и институтов гражданского общества в оценке работы педагогов и школьных управленцев.

Надбавки должны стимулировать учителя к более качественному, эффективному, результативному (с точки зрения образовательных достижений учащихся) труду.