

Согласовано
Председатель ПК
_____ Дудка Г.Н.
«___» _____ 2019 г

Принято
на общем собрании ТК
протокол № _____
«___» _____ 2019 г

Утверждаю
Директор МКОУ «СОШ
с.Прималкинского»
_____ А.Н. Крохмалёв
«___» _____ 2019 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА РАБОТНИКОВ
муниципального казенного общеобразовательного учреждения
«Средняя общеобразовательная школа с.Прималкинского»
Прохладненского муниципального района
Кабардино-Балкарской Республики**

І. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников МКОУ «СОШ с. Прималкинского» разработано в целях совершенствования оплаты труда работников МКОУ «СОШ с.Прималкинского». Данное Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников учреждения. Настоящее Положение разработано на основании следующих документов:

- Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ
- Закон Российской Федерации от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Указ Президента РФ от 07.05.2012г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»;
- Указ Президента РФ от 01.06.2012г №761 «О Национальной стратегии действий в интересах детей на 2012-2017 годы»;
- Закон Кабардино-Балкарской Республики от 22.07.1994 №4-РЗ «Об образовании»;
- Постановление Правительства КБР от 05.09.2013г №247-ПП «О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики»
- Постановление Правительства КБР от 23.12.2013г №330-ПП «О методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений КБР»;
- Постановление Правительства КБР от 07.11.2008г №247-ПП « О минимальных окладах по профессиональным квалификационным группам работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики»
- Постановление главы местной администрации Прохладненского муниципального района от 07.11.2013г №889 « О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников

муниципальных казенных образовательных учреждений Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики».

- Постановление главы местной администрации Прохладненского муниципального района от 22.03.2016г №96 « О Положении об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных казенных образовательных учреждений Прохладненского муниципального района Кабардино-Балкарской Республики».

1.2. Система оплаты труда включает:

- минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов;
- условия, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- порядок утверждения штатного расписания;
- условия оплаты труда руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера учреждения;
- порядок формирования и использования фонда оплаты труда;
- порядок определения стоимости бюджетной образовательной услуги;
- порядок расчета заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс.

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

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

1.5. Размеры окладов, повышающих коэффициентов определяются 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.

1.6. Учредитель может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера, порядок и размеры которых зависят от выполнения показателей результатов деятельности учреждения.

1.7. Критериями отнесения МКОУ «СОШ с.Прималкинского» к группам по оплате труда руководителей могут быть:

- оптимальное количество должностей в штатном расписании учреждения;
- укомплектованность штатных должностей;
- количество зданий и сооружений, находящихся в пользовании учреждения;
- доля финансовых средств учреждения, поступающих из всех источников финансирования, в общем объеме средств отрасли;

Территориальное расположение учреждения в сельской местности.

Может быть установлен коэффициент масштаба – объемный показатель деятельности учреждения, который оценивает масштаб и сложность руководства учреждением и т.д.

При установлении должностных окладов руководителей учреждений учитываются:

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

1.8. При формировании фонда оплаты труда 1 процент ассигнований, учреждение планирует на выплату стимулирующего характера руководителю учреждения.

1.9. Объем средств на оплату труда работников формируется на календарный год исходя из объема ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, внебюджетных

средств и средств, поступающих от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности учреждения.

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

1.11. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются **трудовым законодательством** Российской Федерации, нормативными правовыми актами Российской Федерации, **коллективным договором, соглашениями** локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, а также настоящим Положением.

1.12.- 15 числа каждого месяца работодатель обязуется выплатить заработную плату за первую половину текущего месяца

- в последний день текущего месяца работник должен получить полный расчет за отработанное время.

1.13 Размер денежной компенсации за несвоевременную выплату заработной платы в соответствии со ст.236 ТК не может быть ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки ЦБ РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других сумм, причитающихся работнику, размер компенсации исчисляется исходя из фактически не выплаченных в срок.

II. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников государственных образовательных учреждений по профессиональным квалификационным группам

2.1. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов профессиональных квалификационных групп общеотраслевых профессий рабочих устанавливаются в соответствии с постановлением Правительства Кабардино-Балкарской Республики от 5 сентября 2013г №247-ПП «О положении об отраслевой системе оплаты труда работников государственных казенных образовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики».

Профессиональная квалификационная группа «Общеотраслевые профессии рабочих первого уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих: гардеробщик, грузчик, дворник, кастелянша, кладовщик, рабочий по ремонту, рабочий по стирке, садовник, сторож, уборщик производственных помещений, уборщик территорий, кухрабочая, повар.	3220

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

Профессиональная квалификационная группа

«Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»

Квалификационные уровни	Профессии рабочих, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	профессии рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих; водитель автомобиля,	3450
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные) работы	3710

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня» - до 1,75.

2.2. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по общепрофессиональным должностям служащих

Профессиональная квалификационная группа должности служащих первого уровня»

«Общепрофессиональные

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	агент по закупкам, агент по снабжению, архивариус, дежурный (по общежитию и др.), делопроизводитель, секретарь, секретарь-машинистка,	3470

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня» - до 1,70.

Профессиональная квалификационная группа должности служащих второго уровня»

«Общепрофессиональные

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	лаборант	3604
2 квалификационный уровень	заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»; должности служащих	4200

	первого квалификационного уровня, по которым устанавливается вторая внутри должностная категория	
--	--	--

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня» - до 1,70.

Профессиональная квалификационная группа должностей служащих третьего уровня»

«Общепрофессиональные

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный размер оклада, в рублях
1 квалификационный уровень	бухгалтер, инженер по охране труда и технике безопасности, инженер-программист (программист), психолог.	4150

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня» - до 1,70

2.3. Размеры минимальных окладов и рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов по должностям работников образования.

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
	помощник воспитателя,	5205

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня - до 1,35

Профессиональная квалификационная группа должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1 квалификационный уровень	дежурный по режиму, младший воспитатель	5205

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня - до 1,35.

Профессиональная квалификационная группа должностей педагогических работников общеобразовательных и дошкольных учреждений

Квалификационные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре, музыкальный руководитель.	8100

ный уровень		
2 квалификацион ный уровень	педагог дополнительного образования, педагог-организатор, социальный педагог,	8350
3 квалификацион ный уровень	воспитатель, педагог-психолог.	8580
4 квалификацион ный уровень	преподаватель, преподаватель - организатор основ безопасности жизнедеятельности, руководитель физического воспитания, старший воспитатель, библиотекарь	8830

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ должностей педагогических работников - до 1,60.

Профессиональная квалификационная группа должностей руководителей структурных подразделений

Квалификацион ные уровни	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Должностной оклад, в рублях
2 квалификацион ный уровень	заведующий (начальник) обособленным структурным подразделением, реализующий программу дошкольного образования: (Заведующий)	9080

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ руководителей структурных подразделений - до 1,60.

Рекомендуемый размер повышающего коэффициента по ПКГ «Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена» - до 1,70

III. Порядок утверждения штатного расписания образовательных учреждений

3.1. Штатное расписание учреждения утверждается руководителем по согласованию с МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР».

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

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

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

IV. Порядок установления повышающих коэффициентов к окладам

4.1. Минимальные размеры окладов (ставок) работников по соответствующим ПКГ устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Положением об оплате труда работников образовательного учреждения может быть предусмотрено установление работникам повышающих коэффициентов к окладам стимулирующего характера:

- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;

повышающие коэффициенты к окладу за квалификационную категорию, наличие ученой степени «кандидат наук» и «доктор наук», за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях, за работу в сельской местности и в районном центре, водителям «за классность».

Решение о введении соответствующих повышающих коэффициентов принимается руководителем учреждения с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами, а также с учетом индексации базовых окладов. Повышающие коэффициенты к окладам устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Рекомендуемые повышающие коэффициенты также будут применяться для поэтапного повышения средней заработной платы работников образовательных учреждений до размеров средней заработной платы и в сроки, определенные Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года №597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики», в пределах выделяемых средств на указанные цели.

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

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ рассчитываются на основе осуществления дифференциации типовых должностей, включаемых в штатное расписание учреждения.

Дифференциация типовых должностей осуществляется с учетом сложности и объема выполняемой работы, специфики работы с учетом возрастных особенностей детей.

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

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

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

4.4. Повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию работникам устанавливается с целью стимулирования работников к качественному результату труда путем повышения профессиональной квалификации и компетентности. Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу за квалификационную категорию

1,20 - за высшую квалификационную категорию;

1,10 - за первую квалификационную категорию;

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

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

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

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

4.6. Специалистам учреждения, работающим в сельской местности, устанавливаются повышенные на 25 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

4.7. Специалистам учреждений, работающим в административных центрах районов, устанавливаются повышенные на 10 процентов оклады по сравнению с окладами специалистов, занимающихся этими видами деятельности в городских условиях.

4.8. Педагогические ставки повышаются за специфику работы в образовательном учреждении, которые устанавливаются в следующих размерах:

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

20 процентов - учителям и другим педагогическим работникам за индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых;

4.9. Водителям автомобилей учреждения установлен повышающий коэффициент к окладу «за классность» .

Рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к окладу водителям:
водителям, имеющим категорию «Е», - 1,25.

4.10. Повышающие коэффициенты к окладу (кроме коэффициента к окладу по занимаемой должности) не образуют новый оклад и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу.

V. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера

5.1. 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 учителям химии, информатики -12%, физики и технологии-5%;

- 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).

5.2. Работникам учреждений устанавливаются надбавки за дополнительный вид работы, не входящий в круг основных обязанностей:

доплата за проверку письменных работ - в размере 15 процентов по русскому языку и литературе, 12 процентов по математике, 10 процентов начальная школа, 5 процентов по информатике, физике, географии, биологии, химии, иностранному языку, 3 процента по истории, истории КБР, обществознанию, культуре народов КБР, (пропорционально учебной нагрузке) ;

доплата за заведование учебными кабинетами в размере -200,00 рублей, (лабораториями) - в размере 1500,00 рублей учителям информатики, химии, физики, технологии;

доплата за классное руководство – 1000,00 рублей;

5.3. 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.

5.4. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.5. 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 проведения аттестации рабочих мест в соответствии с Положением о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда в учреждениях и организациях, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

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

выплаты надбавки работнику является приказ работодателя с указанием конкретных причин.

5.7. 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.

5.8. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекаемым 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 в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

5.9. Повышенная оплата сверхурочной работы за первые два часа работы начисляется не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со **статьей 152** Трудового кодекса Российской Федерации.

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

5.10. 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.

VI. Порядок и условия выплат стимулирующего характера

6.1. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам к окладам (новым окладам) с учетом критериев, позволяющих оценить результативность и качество его работы.

К ним относятся:

- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемой работы; выплаты за стаж непрерывной педагогической работы;
- премиальные выплаты по итогам работы (месяц, год) с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (новому окладу) работника через коэффициент трудового участия, 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, задачам;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- подготовка призеров олимпиад, конкурсов;
- личный профессиональный вклад в обеспечение эффективной деятельности учреждений;
- настойчивость и инициатива в достижении поставленных задач, целей, умение достигать результата (поставленной цели, задачи) с наименьшими затратами материальных и денежных средств;
- способность принятия управленческих решений в критических ситуациях;
- умение положительно воздействовать на коллег и подчиненных личным примером сознательного отношения к делу;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных и республиканских целевых программ.

6.2. Период, за который выплачивается премия, конкретизируется в положении об оплате и стимулировании труда работников учреждения. В учреждении одновременно может быть введено несколько премий за разные периоды работы, например, премия по итогам работы за квартал и премия по итогам работы за год.

6.3. Работодатель по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом вправе уточнять и конкретизировать критерии определения размера надбавки применительно к конкретным должностным обязанностям работников.

6.4. Решение о введении каждой конкретной премии принимает руководитель учреждения. При этом наименование премии и условия ее осуществления включаются в положение об оплате и стимулировании труда работников учреждения.

6.5. 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.

VII. Условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения

7.1. Должностной оклад руководителя учреждения определяется **трудовым договором**, заключаемым в установленном порядке, и составляет не более 3 размеров средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения.

7.2. В заработной плате основного персонала учитываются все повышающие коэффициенты (за работу в сельской местности, районном центре, за специфику учреждения, за квалификационную категорию), выплаты стимулирующего характера, а также выплаты за работу в отдаленных горных районах.

7.3. К перечню должностей основного персонала относятся: преподаватель, мастер производственного обучения, учитель, воспитатель, методист, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, социальный педагог, старший вожатый, учитель-логопед, педагог-организатор, тренер-преподаватель, концертмейстер, специалист (ресурсные центры, центры дистанционного обучения, центр мониторинга и статистики образования и т.д.).

Средняя заработная плата работников основного персонала рассчитывается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы.

7.4. Должностные оклады заместителей руководителя и главного бухгалтера учреждения устанавливаются от 10- 30 процентов ниже должностного оклада руководителя.

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

7.6. Порядок выплат стимулирующего характера руководителю учреждения устанавливается приказом МКУ «Управлением образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР». на основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений Прохладненского муниципального района.

7.7. Руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру учреждения выплаты компенсационного характера осуществляются в соответствии с настоящим Положением.

VIII. Формирование фонда оплаты труда

II. Формирование фонда оплаты труда образовательного учреждения

8.1. Оплата труда работников в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной настоящим Положением, производится за счет ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики, средств Прохладненского муниципального района КБР и средств полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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

8.3. Фонд оплаты труда рассчитывается по следующей формуле:

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

где

ФОТ - фонд оплаты труда образовательного учреждения;

N - норматив финансирования на реализацию государственного стандарта;

Π - поправочный коэффициент для данного образовательного учреждения

Y - количество учащихся в образовательном учреждении.

- 8.4. Фонд оплаты труда в учреждении состоит из базового фонда оплаты труда и фонда стимулирования, который имеет как регулярный, так и разовый характер.

При формировании фонда оплаты труда работников учитываются:

- а) численность работников, предусмотренная штатным расписанием;
 - б) оклады по должностям (профессиям), в том числе вакантным, работников, установленные на основе размеров окладов по профессиональным квалификационным группам должностей работников.
- 8.5. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

- 8.6. Средства, поступающие от приносящей доход деятельности, осуществляемой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, могут направляться на выплаты стимулирующего характера, указанные в настоящем Положении.

- 8.7. При оптимизации структуры и численности работников учреждений лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждений системы образования республики не уменьшаются./

- 8.8. Экономия фонда оплаты труда, высвобождаемая в результате оптимизации структуры и штатной численности учреждения, направляется на увеличение фонда стимулирования работников.

- 8.9. Наименования должностей или профессий и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в **Едином тарифно-квалификационном справочнике работи профессий рабочих и Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих**, которые утверждаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

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

IX. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда образовательного учреждения

- 9.1. Система стимулирующих выплат работникам образовательного учреждения включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии).
- 9.2. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат, являются критерии, отражающие результаты его работы.(Приложение №1»Критерии установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКОУ «СОШ с.Прималкинского», Приложение №2 «Порядок установления размера выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам»)
- 9.3. Распределение поощрительных выплат по результатам труда стимулирующей части фонда оплаты труда производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.
- 9.4. Размеры, порядок и условия осуществления стимулирующих выплат определяются локальными правовыми актами учреждения и (или) **коллективными договорами**.
- 9.5. В случае образования экономии фонда оплаты труда учреждения 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 распорядительными документами, разрабатываемыми учреждением.

Х. Другие вопросы оплаты труда

- 10.1. Норма рабочего времени работников учреждений устанавливается в соответствии с действующим **законодательством** Российской Федерации.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами.

При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

- 10.2. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке **совместительства**, производится отдельно по каждой из должностей.

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

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

- 10.3. Если в организации в целом или при выполнении отдельных работ не может быть соблюдена установленная для определенных категорий работников ежедневная или еженедельная продолжительность **рабочего времени**, допускается его суммированный учет. Учетный период может быть установлен за месяц, квартал и другие периоды, но не больше одного года.

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

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Расчет часовой ставки может определяться путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели либо путем деления оклада (должностного оклада) на количество рабочих часов по норме соответствующего месяца в зависимости от установленной продолжительности рабочей недели.

Конкретный порядок определения размера часовой ставки оговаривается в положении по оплате труда учреждения.

XI. Гарантии по оплате труда

1.11. Заработная плата работников образовательных учреждений на одну ставку не может быть ниже **минимальных размеров оплаты труда**, установленных законодательством Российской Федерации и нормативными правовыми актами Кабардино-Балкарской Республики. В величину МРОТ не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты.

1.12. Контроль за правильностью формирования фонда оплаты труда работников и его расходованием осуществляется отделом экономического анализа и прогнозирования органа управления образованием Кабардино-Балкарской Республики.

XII. Распределение фонда оплаты труда образовательного учреждения

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

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}.$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \times \text{ш},$$

где

ш- стимулирующая доля ФОТоу

Значение ш определяется общеобразовательным учреждением самостоятельно.

Объем средств на стимулирующую часть по общеобразовательному учреждению, должен составлять до 30 процентов средств на оплату труда, формируемых за счет ассигнований республиканского бюджета Кабардино-Балкарской Республики.

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

12.3. При изменении численности работников в течение года вследствие перехода на новый штат, штатный норматив и в других случаях, повлекших увеличение (уменьшение) штатной (плановой) численности работников, утвержденный фонд оплаты труда работников пересчитывается исходя из новой штатной (плановой) численности работников.

12.4. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату руководителей (руководитель образовательного 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.), младшего обслуживающего персонала образовательного учреждения (лаборанты, уборщики, дворники, водители и др.) складывается из:

$$\text{ФОТб} = \text{ФОТауп} + \text{ФОТпп} + \text{ФОТпоп} + \text{ФОТмоп},$$

где

ФОТауп - фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала;

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

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

ФОТмоп - фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала.

12.5. Руководитель образовательного учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда.

12.6. Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \times \text{пп},$$

где

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

Значение пп – не менее 70 процентов. Значение или диапазон пп определяется самостоятельно общеобразовательным учреждением.

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

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

12.9. При оптимизации структуры и численности работников учреждения лимиты бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения не уменьшаются.

12.10. 86. Экономия фонда оплаты труда, высвобождаемая в результате оптимизации структуры и штатной численности учреждения, направляется на увеличение фонда стимулирования работников.

ХIII. Определение стоимости бюджетной образовательной услуги в образовательном учреждении

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

$$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}.$$

Объем специальной части определяется по формуле:

$$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \times \text{с}, \text{ где } \text{с} - \text{доля специальной части ФОТпп.}$$

Значение с до 30 процентов устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.

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

- 13.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (часы аудиторной занятости), а также часов неаудиторной занятости.
- 13.4. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо), состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаэ) и неаудиторной занятости (ФОТнэ):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаэ} + \text{ФОТнэ}.$$

Соотношение ФОТаэ и ФОТнэ – 87 и 13 процентов соответственно.

Данное соотношение и порядок распределения ФОТнэ определяются самим образовательным учреждением исходя из специфики его образовательной программы.

- 13.5. 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 7,00 рубля.
- 13.6. Стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей один расчетный час учебной работы с одним расчетным учеником в соответствии с учебным планом.
- 13.7. Стоимость одного ученико-часа рассчитывается образовательным учреждением самостоятельно в сентябре (и январе - в случае изменения норматива подушевого финансирования) по формуле:

$\text{ФОТаэ} \times 34$

$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаэ} \times 34}{\text{-----}}$

$(a_1 \times v_1 + a_2 \times v_2 + a_3 \times v_3 \dots + a_{10} \times v_{10} + a_{11} \times v_{11}) \times 52,$

где

Стп - стоимость одного ученико-часа;

52- количество недель в календарном году;

34- количество недель в учебном году;

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

a_1 - количество обучающихся в первых классах;

a_2 - количество обучающихся во вторых классах;

a_3 - количество обучающихся в третьих классах;

a_{11} - количество обучающихся в одиннадцатых классах;

v_1 - годовое количество часов по учебному плану в первом классе;

v_2 - годовое количество часов по учебному плану во втором классе;

v_3 - годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;

v_{11} - годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

Коэффициент перевода годового количества часов по учебному плану рассчитывается делением количества недель в календарном году на 12 месяцев и составляет $K = 52 / 12 = 4.33$.

- 13.8. В стоимости ученика-часа учтены повышающие коэффициенты за работу в сельской местности, районных центрах и в отдаленных горных районах Кабардино-Балкарской Республики.
- 13.9. Учебный план разрабатывается образовательным 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.
- 13.10. 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, углубленного, коррекционного обучения, а также индивидуального обучения детей с ограниченными возможностями здоровья на дому и обучения учащихся по индивидуальным планам;
повышающие коэффициенты за наличие квалификационной категории педагога, выплаты компенсационного характера (ежемесячные доплаты), предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, нормативными актами Кабардино-Балкарской Республики устанавливаются работникам за неблагоприятные условия для здоровья.

XIV. Расчет заработной платы педагогических работников, осуществляющих учебный процесс

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

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

14.2. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета (Кпр) 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, дидактического и раздаточного материала для тестового контроля);

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.

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

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

б) сложность в подготовке к занятиям:

1 балл – литература, история, обществознание, география, математика (большая информативная емкость предмета, постоянное обновление содержания, наличие большого количества источников, дидактического и раздаточного материала для тестового контроля);

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

1 балл – химия, биология, физика;

г) неблагоприятные условия для здоровья педагога:

1 балл – химия, информатика и другие;

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

1 балл – родной язык и литература, иностранные языки.

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

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

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

14.5. Кгр – коэффициент, учитывающий деление класса на группы в соответствии с **Типовым положением** об общеобразовательном учреждении и уставом школы 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);

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

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

14.6. Кзв - повышающий коэффициент за ученые степени «доктор наук», «кандидат наук», который устанавливается в следующих размерах:

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

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

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

14.23 Коб - повышающий коэффициент за работу в классах профильного, предпрофильного, углубленного, коррекционного обучения учащихся по индивидуальным планам и индивидуального обучения на дому детей с ограниченными возможностями здоровья, по внедрению ФГОС, устанавливаемый в диапазоне 1,2-1,4 в соответствии с реализуемой программой.

14.24. 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;

(Приложение № 3 «Порядок установления размера выплат из специальной части фонда оплаты труда работникам»)

Днз– доплата за неаудиторную занятость.

Доплаты за неаудиторную занятость педагогическим работникам производятся по всем установленным образовательным учреждениям 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) и их размеры определяются самостоятельно;

(Приложение №4 «Порядок установления размера доплат за неаудиторную занятость педагогическим работникам»)

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

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

14.26. Оплата труда учителей, замещающих разовые часы, производится исходя из расчета аудиторной и специальной частей базового фонда оплаты труда согласно Положению о замене отсутствующего учителя.

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

ХУ. Расчет заработной платы руководителей, заместителей руководителей главного бухгалтера образовательного учреждения

15.1. Заработная плата руководителя образовательного учреждения устанавливается МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения и группы оплаты труда один раз в год - в сентябре (и в январе - в случае изменения норматива подушевого финансирования) по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПспр \times Кгр \times Кзн ,$$

где

ЗПр – заработная плата руководителя образовательного учреждения;

ЗПспр – средняя заработная плата работников основного персонала данного учреждения;

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

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

Кгр – коэффициент по группам оплаты труда руководителей образовательных учреждений, значение которого устанавливается Министерством образования и науки Кабардино-Балкарской Республики (для государственных общеобразовательных учреждений) и органом управления образованием местных администраций муниципальных образований Кабардино-Балкарской Республики 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 1,5.

К перечню должностей основного персонала относятся: преподаватель- организатор ОБЖ, учитель, воспитатель, старший воспитатель, педагог дополнительного образования, педагог-психолог, педагог-организатор, социальный педагог, старший вожатый, тренер-преподаватель, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель .

15.2. Средняя заработная плата основного персонала рассчитывается в соответствии с Порядком исчисления размера средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя образовательного учреждения Кабардино-Балкарской Республики согласно приложению к методике формирования, распределения фонда оплаты труда и расчета заработной платы работников отдельных государственных общеобразовательных учреждений Кабардино-Балкарской Республики, утвержденной Правительством Кабардино – Балкарской Республики (Постановление №330-ПП от 23.12.2013).

15.3. 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
Рекомендуемые коэффициенты	до 3,0	до 2,5	до 2,25	до 2,0	до 1,75	до 1,5
Количество учащихся и воспитанников дошкольных групп	свыше 1000	751-1000	501-750	351-500	201-350	менее 200

15.4. 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);

Кзн - повышающий коэффициент за ученые степени «доктор наук», «кандидат наук», который устанавливается в следующих размерах:

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

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

15.5. Заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения устанавливается руководителем общеобразовательного учреждения в соответствии с группой по оплате труда руководителя общеобразовательного учреждения 1 раз в год в сентябре (и в январе – в случае изменения норматива подушевого финансирования) по следующей формуле:

$$ЗПр = ЗПср \times Кр \times Кзн,$$

где

ЗПр - заработная плата заместителей руководителя и главного бухгалтера общеобразовательного учреждения;

ЗПср – средняя заработная плата работников основного персонала данного учреждения;

Кр– коэффициент, установленный в соответствии с группами по оплате труда руководителей общеобразовательных учреждений в следующих размерах:

Группа по оплате труда заместителей руководителей	1 группа	2 группа		3 группа		4 группа
Рекомендуемые коэффициенты	до 2,3	до 1,8	до 1,65	до 1,8	до 1,65	до 1,1
Количество учащихся и воспитанников дошкольных групп	Свыше 1000	751-1000	501-750	351-500	201-350	Менее 200

Кзн - повышающий коэффициент за ученые степени «доктор наук», «кандидат наук», который устанавливается в следующих размерах:

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

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

- 15.6. Руководителям, их заместителям, главным бухгалтерам), удостоенным государственных наград Российской Федерации и Кабардино-Балкарской Республики, отраслевых наград Министерства образования РФ («Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования РФ»), выплаты производятся в соответствии с законодательством Кабардино-Балкарской Республики.
- 15.7. Орган управления образованием Кабардино-Балкарской Республики, в ведении которого находится образовательное учреждение (МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР»), может устанавливать руководителю учреждения выплаты стимулирующего характера. Порядок указанных выплат устанавливается МКУ «Управлением образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР». Размеры надбавок не ограничиваются.

ХУІ. Формирование фонда стимулирования руководителя образовательного учреждения.

- 16.1. Фонд стимулирования руководителя образовательного учреждения равен 1 проценту от общего фонда оплаты труда образовательного учреждения, предусмотренного на календарный год.
- 16.2. Денежные средства части фонда оплаты труда, направленные на стимулирование руководителей, которые не использованы в течение финансового года, направляются на стимулирование работников образовательного учреждения.
- 16.3. Выплаты стимулирующего характера руководителю образовательного учреждения могут производиться поквартально с учетом показателей эффективности качества работы учреждений.
- 16.4. Руководители образовательных учреждений до 10 числа месяца, следующего после отчетного квартала, представляют МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР» информацию об исполнении показателей эффективности работы руководителя образовательного учреждения с приложением документов, подтверждающих ее достоверность.
- 16.5. Информация, поданная руководителем, рассматривается Комиссией по распределению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений Прохладненского муниципального района, созданной на основании приказа МКУ «Управление образования местной администрации Прохладненского муниципального района КБР».
- 16.6. При исполнении любого из показателей, а также при отсутствии подтверждающих документов размер выплаты по данному показателю не учитывается.
- 16.7. На основании решения Комиссии по распределению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений Прохладненского муниципального района определяется количество набранных баллов за отчетный период. Максимальное количество баллов 150.
- 16.8. Комиссия по распределению стимулирующих выплат руководителям образовательных учреждений Прохладненского муниципального района имеет право рассматривать вопрос о снятии выплат стимулирующего характера в следующих случаях:

- за неоднократное непредставление отчетности и информации любого уровня;
- о наличии дисциплинарного взыскания;
- при наличии кредиторской задолженности, образованной по причине недостаточного контроля со стороны руководителя образовательного учреждения;
- при отрицательных результатах ревизии;
- при наличии обоснованных жалоб на руководителя или его подчиненных;
- при наличии обращений работников образовательного учреждения, не получивших разъяснений со стороны руководителя образовательного учреждения;
- при наличии роста правонарушений, преступлений, совершенных обучающимися, воспитанниками;
- за нарушение сроков и объемов проводимого в образовательном учреждении текущего и капитального ремонта;
- за нарушения, связанные с вопросами готовности образовательного учреждения к учебному году.

16.9. Выплаты стимулирующего характера назначаются руководителям образовательного учреждения, проработавшим в данной должности руководителя учреждения не менее 3 месяцев.

ХУП. Порядок определения стоимости одного балла.

17.1. Размер стимулирующей части фонда оплаты труда, запланированный на текущий период для каждого руководителя, разделить на максимально возможную сумму баллов. В результате получаем денежный вес (в рублях) каждого балла.

17.2. Этот показатель (денежный вес) умножаем на сумму баллов конкретного руководителя. В результате получается размер выплаты стимулирующего характера конкретного руководителя на текущий период.

Приложение №1 к Положению об оплате труда работников МКОУ «СОШ с.Прималкинского»

Порядок установления размера выплат из специальной части фонда оплаты труда работникам МКОУ «СОШ с.Прималкинского»

1. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагогического работника, устанавливаемый в следующих размерах от основной заработной платы сотрудника:

- 1,2 - для педагогических работников, имеющих высшую категорию;
- 1,1 - для педагогических работников, имеющих первую категорию;

3. Повышающий коэффициент за сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательной программы данного учреждения

№	Наименование предмета	ЕГЭ, ГИА	Информативная емкость, сложность подготовки	Лаборатор	Биллинг-визм	Суммарный балл	Коэффициент
1.	Русский язык	2		-	-	2	1,1
2.	Литература	1	1	-	-	2	1,1
3.	Иностранный язык	1	-	-	-	1	1,05
4.	История	1	1	-	-	2	1,1
5.	История КБР	1	1	-	-	2	1,1
6.	Обществознание	2	-	-	-	2	1,1

7.	Математика	2	-	-	-	2	1,1
8.	Информатика и ИКТ	1	-	-	-	1	1,05
9.	Физика	1	-	1	-	2	1,1
10.	Химия	1	-	1	-	2	1,1
11.	Биология	1	-	1	-	2	1,1
12.	География	1	1	-	-	2	1,1
13.	География КБР	1	1	-	-	2	1,1

4. Коэффициент за работу в сельской местности составляет 1,25 для специалистов образовательного учреждения.

5. В случае образования экономии специальной части ФОТ, она используется в рамках стимулирования на выплаты премий и социальных выплат, носящих единовременный характер.

Приложение №2

к Положению об оплате труда работников МКОУ «СОШ с.Прималкинского»

Порядок установления размера доплат за неаудиторную занятость педагогическим работникам МКОУ «СОШ с.Прималкинского»

Фонд оплаты труда неаудиторной занятости формируется в составе общей части фонда оплаты труда.

Доля оплаты труда неаудиторной занятости устанавливается образовательным учреждением самостоятельно.

За счет фонда оплаты труда неаудиторной занятости производится оплата следующей дополнительной нагрузки учителя:

- проверка тетрадей:**

№	Наименование предмета	Коэффициент	Период
1.	Русский язык	1,15	в течение учебного года
2.	Литература	1,15	в течение учебного года
3	Иностранный язык	1,05	в течение учебного года
4.	История	1,03	в течение учебного года
5.	История КБР	1,03	в течение учебного года
6.	Культура народов КБР	1,03	в течение учебного года
7.	Обществознание	1,03	в течение учебного года
9.	Математика	1,12	в течение учебного года
10	Информатика и ИКТ	1,05	в течение учебного года
11	Физика	1,05	в течение учебного года
12	Химия	1,05	в течение учебного года
13	Биология	1,05	в течение учебного года
14	География	1,05	в течение учебного года
15	География КБР	1,05	в течение учебного года
16	Начальные классы	1,10	в течение учебного года

За проверку тетрадей доплата производится от начисленной заработной платы за аудиторные часы.

- обеспечение работы учебного кабинета**

№	Наименование работ в кабинете	Размер доплат	Период
1.	Обеспечение работы учебного кабинета (подготовка кабинета к занятиям, ответственность за сохранность оборудования и мебели)	200 руб	в течение учебного года
2.	Заведование учебной мастерской, кабинетом технологии (девочки)	1500 руб.	сентябрь - август
3.	Заведование кабинетом информатики	1500 руб.	сентябрь - август
4.	Заведование кабинетом физики (на всех учителей)	1500 руб.	сентябрь - август
	Заведование кабинетом химии	1500 руб.	сентябрь - август

- сопровождение учащихся при транспортировке на занятия и домой – от 20 руб. за один рейс;
- выполнение функций секретаря педагогического Совета – до 1000 руб. ежемесячно;
- руководство и организацию методической работы (ШМО и РМО):

№	Наименование методического объединения	Размер доплат	Период
1.	Школьное методическое объединение (ШМО)	500 руб.	в течение учебного года
2.	Районное методическое объединение (РМО)	600 руб.	в течение учебного года

**Порядок установления размера выплат
из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам
МКОУ «СОШ с. Прималкинского»**

1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда (ФОТ стим.) МКОУ «СОШ с.Прималкинского» складывается из:

- выплат социального характера
- выплат надбавок за качество труда (ФОТ надб.).
- выплат премий по результатам труда (ФОТ прем.)

2. Размеры надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам устанавливаются по результатам мониторинга и оценки результативности деятельности всех работников учреждения, проводимого на основании утвержденных критериев и показателей оценки результативности профессиональной деятельности

- учителей;
- заместителей директора,
- библиотекарей,
- учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала школы и дошкольных групп.

3. Мониторинг и оценка результативности профессиональной деятельности работников школы ведется с участием Управляющего Совета школы, наделенного полномочиями по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, что обеспечивает гласность и прозрачность процедур мониторинга и оценки.

4. В системе государственно-общественного мониторинга и оценки результативности профессиональной деятельности всех работников учитываются результаты, полученные в рамках внутришкольного контроля, представляемые директором результаты самооценки работников в соответствии с представленными директору отчетами работников (листами самооценки), а также результаты, полученные в рамках общественной оценки со стороны обучающихся и их родителей (законных представителей), представляемые Управляющим Советом школы.

5. Размер надбавок из стимулирующей части фонда оплаты труда работникам МКОУ «СОШ с.Прималкинского » за результаты и качество работы определяется ежеквартально, а периодичность выплат регламентируется в приказах по учреждению.

6. Для осуществления выплаты надбавок работники школы самостоятельно ежеквартально заполняют лист оценивания деятельности в соответствии с критериями и передают в комиссию по определению выплат стимулирующего характера. Представление педагогических работников и учебно-вспомогательного персонала для установления надбавок за качество труда осуществляется заместителями директора по учебно-воспитательной и воспитательной работе. Представление работников административно – хозяйственной части осуществляется заместителем директора по АХЧ. Работники административно-управленческого персонала, бухгалтерии, инженер по охране труда представляются директором школы.

7. Директор издаёт приказ о создании комиссии, в которую в обязательном порядке входят представители управляющего совета школы, члены администрации. Комиссия составляет итоговую таблицу результатов мониторинга, в которой указывается количество баллов каждого работника. Эти сведения доводятся до работников школы до 15 числа в сентябре, январе, апреле.

8. В течение 5 дней с момента ознакомления работника школы с его баллами, работник школы вправе подать, а комиссия обязана принять обоснованное письменное заявление о несогласии с оценкой результативности его профессиональной деятельности. Основанием для подачи такого заявления может быть только факт (факты) нарушения установленных настоящим порядком норм, а также технические ошибки при работе с текстами, таблицами, цифровыми данными и т.п. Апелляции по другим основаниям комиссией не принимаются и не рассматриваются.

9. Комиссия обязана осуществить проверку обоснованности заявления работника школы и дать ему ответ по результатам проверки в течение 5 дней после принятия заявления. В случае установления в ходе проверки факта нарушения норм настоящего порядка, повлекшего ошибочную оценку профессиональной деятельности работника школы, выраженную в оценочных баллах, комиссия принимает меры для исправления допущенного ошибочного оценивания.

10. По истечении 10 дней после заседания комиссии решение комиссии об утверждении результатов мониторинга вступает в силу.

11. При определении размера стимулирующих надбавок по результатам труда работникам МКОУ « СОШ с.Прималкинского» каждому показателю устанавливается балльная оценка. Для определения денежного веса одного балла размер стимулирующей части ФОТ делится на общее количество баллов, полученное работниками каждого подразделения учреждения (педагоги осуществляющие учебный процесс; педагоги, осуществляющие образовательный процесс, администрация, учебно – вспомогательный персонал, младший обслуживающий персонал), таким образом устанавливается денежный вес одного балла в каждом подразделении учреждения. Эта величина остаётся постоянной в течение всего периода действия приказа по Учреждению.

12. Денежный вес 1 балла умножается на сумму баллов каждого работника МКОУ «СОШ с.Прималкинского» и получается размер поощрительных надбавок по результатам труда каждому работнику. Поощрительные надбавки за качество работы выплачиваются ежемесячно в течение названных периодов. На период июля-августа в связи с периодом отпусков стимулирующие выплаты производятся пропорционально отработанному времени.

13. При изменении размера стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ «СОШ с.Прималкинского» в течение периода, на который установлены размеры надбавок по результатам труда, , производится корректировка денежного веса 1 балла и, соответственно, размера поощрительных выплат, в соответствии с новым размером стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ « СОШ с.Прималкинского».

Директор по согласованию с Управляющим Советом вправе лишить работника до 50% размера надбавок за качество работы в случаях:

- грубого нарушения Устава школы, локальных актов;
- невыполнения своих должностных обязанностей.

15. Из стимулирующей части фонда оплаты труда за счет бюджетных средств учреждения производятся выплаты работникам учреждения, награжденным государственными наградами РФ и КБР, отраслевыми наградами Министерства образования и науки РФ:

№ п/п	Категория работников учреждения, которым производятся выплаты	Размер выплат	Период
1	«Заслуженный учитель КБР»	15% заработной платы	ежемесячно в течение учебного года
2	«Почетный работник общего образования РФ», «Отличник народного просвещения»	20% от должностного оклада	ежемесячно в течение учебного года

16. За счет стимулирующей части фонда оплаты труда могут производиться выплаты социального характера и премирование работников.

Премирование при наличии финансовых средств производится в следующих случаях:

- за многолетний добросовестный труд в связи с юбилеем 1000 руб.
- за многолетний добросовестный труд в связи с уходом на пенсию 1000 руб.
- за выполнение на высоком уровне работы, не входящей в должностные обязанности работника (сопровождение учащихся к месту учёбы и обратно, участие в проведении ЕГЭ, ГИА, организация и проведение олимпиад, проверка олимпиадных и экзаменационных работ учащихся, работа в экспертных группах, работа в оздоровительных лагерях, участие в проведении ремонта и другие случаи) до 5000 руб.

Премии и выплаты социального характера носят единовременный характер.

17. Регламент участия Управляющего Совета школы в распределении стимулирующих выплат работникам МКОУ

Управляющий Совет МКОУ « СОШ с.Прималкинского» в соответствии с Положением, утвержденным приказом директора школы участвует в распределении стимулирующих выплат работникам МКОУ « СОШ с.Прималкинского».

Вопросы распределения стимулирующей части фонда оплаты труда МКОУ«СОШ с.Прималкинского» в части установления стимулирующих выплат работникам рассматриваются Управляющим Советом школы трижды в течение года на заседаниях, проводимых до 20 сентября, до 20 января и до 20 апреля. Заседания проводятся в соответствии с действующим общим регламентом Управляющего Совета школы.

На заседаниях управляющий совет:

- рассматривает и согласовывает итоговый протокол мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников МКОУ « СОШ с.Прималкинского».
- согласовывает денежный вес одного балла, рассчитанного на предстоящий период.

Определение денежного веса одного балла, рассчитанного на предстоящий период, определяется простым большинством голосов членов Управляющего Совета и администрации учреждения.

18. Выплаты стимулирующего характера не должны превышать объема средств стимулирующей части ФОТ на текущий год.

Приложение №4 к Положению об оплате труда работников МКОУ «СОШ с.Прималкинского»

Недельная норма рабочего времени

Категория работников	Недельная норма рабочего времени (часов)
Учитель начальных классов	20
Учитель 5-11 классы	18
Преподаватель-организатор ОБЖ, старшая вожатая, социальный педагог	36
Музыкальный руководитель	24
Инструктор по физкультуре	30
Педагог дополнительного образования	18
Воспитатель дошкольных групп	36
Педагог-психолог, остальные работников	40

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
между МКОУ «СОШ с. Прималкинского» и работниками
на 2019 -2022 годы

Общие положения:

- Данное соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в МКОУ «СОШ с. Прималкинского».
- Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий труда, санитарно-бытового обеспечения работников;
- Данное соглашение вступает в силу с момента подписания работодателем, внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.
- Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно работодателем и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля работодатель обязан представить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
по улучшению условий и охраны труда на 2019-2022годы
МКОУ « СОШ с. Прималкинского»

№ п/п	Наименование мероприятий	Сроки исполнения	Исполнители
1.	Обеспечение безопасных и здоровых условий труда на рабочих местах, соответствующих требованиям охраны труда	Постоянно	Руководитель
2.	Обеспечение социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	Постоянно	Руководитель
3.	Формирование комиссии по охране труда и организация её деятельности	По мере необходимости	Руководитель, пред. Профкома
4.	Избрание уполномоченных лиц по охране труда профессионального союза и организация их деятельности	По мере необходимости	Пред. Профкома

5.	Проведение специальной оценки условий труда (1 раз в 5 лет)	1 раз в 5 лет	Руководитель
6.	Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах	Постоянно	Руководитель, начальники подразделен.
7.	Приобретение нормативно-методической документации по охране труда, подписка на издания по охране труда	Постоянно	Руководитель
8.	Разработка инструкций по охране труда на профессии и виды работ (пересмотр инструкций осуществляется не реже 1 раза в 5 лет)	1 раз в 5 лет	Ответственный по охране труда
9.	Проведение вводного инструктажа со всеми поступающими на работу лицами	при приеме на работу	Ответственный по охране труда
10.	Проведение инструктажа на рабочем месте со всеми работниками	1 раз в 6 мес.	Руководители подразделений
11.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда руководителя и работников в обучающем центре	1 раз в 3 года	Руководитель, ответственный по охране труда
12.	Обеспечение проведения предварительного и периодического медицинских осмотров работников, предрейсового медицинского осмотра водителя	Постоянно	Руководитель, медсестра
13.	Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты и моющими средствами	Постоянно	Руководитель
14.	Организация обучения и проверки знаний по электробезопасности неэлектротехнического	1 раз в год	Руководитель

	персонала с присвоением I квалификационной группы		тель, ответственный за электробезопасность
15.	Организация проведения лабораторных замеров сопротивления заземляющих устройств и электрической изоляции оборудования и электросети	Ежегодно в феврале	Руководитель, ответственный за электробезопасность
16.	Осуществление общественного контроля за соблюдением законодательства об охране труда в коллективном договоре, наличие мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда, раздела «Охрана труда»	постоянно	Пред. профкома, уполномоченные профсоюза по охране труда
17.	Проведения "Дня охраны труда", осуществление контроля за состоянием охраны труда на рабочих местах	1 раз в квартал	Ответственный по ОТ, комиссия по ОТ, уполномоченные по ОТ
18.	Проведение совещаний по вопросам охраны труда	1 раз в полугодие	Руководитель, комиссия по охране труда
19.	Обеспечение нормального теплового режима и микроклимата в помещениях в течение года	постоянно	Руководитель
20.	Приведение естественного и искусственного освещения на рабочих местах к требуемым нормам	постоянно	Руководитель
21.	Обеспечение подразделений медицинскими аптечками и средствами первой медицинской помощи, регулярное пополнение их медикаментами	постоянно	Руководитель
22.	Обеспечение средствами пожаротушения	постоянно	Руководитель
23.	Обеспечение проведения специальной оценки условий труда	постоянно	Руководитель
24.	Обеспечение финансирования мероприятий, направленных на улучшение условий и охраны труда в 2016 г. - 30 000 рублей, в 2017 г. - 30 000 рублей, в 2018 г. - 30 000 рублей в 2019 г. - 30 000 рублей	30 000 руб. 30 000 руб. 30 000 руб. 30 000 руб.	Руководитель
25.	Обслуживание автоматической пожарной	403 200 руб.	Руководитель

	сигнализации		тель, завхоз
26.	Обработать деревянные конструкции чердачных помещений огнезащитным составом	59 640 руб.	Руководитель, завхоз
27.	Провести необходимые работы по ремонту электросети	150 000 руб.	Руководитель, завхоз
28.	Закрыть радиаторы отопления диэлектрическим ограждением в кабинете физики и учебных мастерских по технологии	10 000 руб.	Руководитель, завхоз
29.	Приобрести средства индивидуальной защиты для преподавателей химии, физики и технологии	8000 руб.	Руководитель, завхоз
30.	Произвести ремонт кровли спортивного зала, кровли над учительской, библиотекой, кабинетом № 4	1220000 руб.	Руководитель, завхоз
31.	Сделать ступеньки на запасном выходе 2-ого корпуса школы	10 000 руб.	Руководитель, завхоз
32.	Приобрести средства индивидуальной защиты в учебные мастерские по технологии для учащихся.		Руководитель, завхоз
33.	Ремонт школьной библиотеки	70 000 руб.	Руководитель, завхоз
34.	Ремонт дворового туалета	65 000 руб.	Руководитель, завхоз
35.	Заменить отделку стен в коридорах СПДО на негорючие материалы	2020-2022гг	Руководитель, заведующая СПДО
36.	Замена кафеля в помещениях СПДО (пищеблок, прачечная, туалеты в группах)	45 000 руб.	Руководитель, заведующая СПДО
37.	Ремонт фасада здания, замена столярки, частичная установка отливов.	1500 000 руб 2020г	Руководитель, заведующая СПДО
38.	Ремонт кровли над коридором-переходом, СПДО	300 000 руб. 2019г	Руководитель, заведующая СПДО
39.	Замена дверных и оконных блоков, СПДО	1070 000 руб	Руководитель, заведующая СПДО

			заведующая СПДО
41	Выполнить ограждение по периметру кровли зданий школы и СПДО	936 150 руб.	Руководитель, заведующая СПДО
42.	В помещениях школы и СПДО восстановить снятые, предусмотренные проектом двери из поэтажных коридоров 1-го и 2-го этажа, ведущих на лестничную клетку и препятствующих распространению опасных факторов пожара на путях эвакуации.	100 000 руб.	Руководитель, заведующая СПДО
43	Помещение столовой, введенное в эксплуатацию, заблокировать автоматической пожарной сигнализацией	40 000 руб.	Руководитель, завхоз
44	Проведение спортивных соревнований среди работников школы по волейболу	Ежегодно в феврале	Руководитель, заведующая СПДО
45	Проведение спортивно-туристических мероприятий	Ежегодно в сентябре	Руководитель, заведующая СПДО
46	Организация посещения эстрадных концертов в г.Нальчике	1 раз в полугодие	Руководитель, заведующая СПДО

Директор

А.Н. Крохмалев

Председатель ПК

Г.Н. Дудка



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575793

Владелец Шкуратова Ирина Васильевна

Действителен с 27.07.2021 по 27.07.2022